

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БИЗНЕС ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ

Менеджмент кафедрасы

БЕКТЕМІН

ЭжБЖМ деканы

Бимендиева Л.А



ПӘННІҢ ОҚУ-ӘДІСТЕМЕЛІК КЕШЕНІ

”Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет”  
6В04101 - "Мемлекеттік және жергілікті басқару" білім беру бағдарламасы

Курс – 4  
Семестр – 7  
Кредит саны – 5

Алматы 2024 ж.

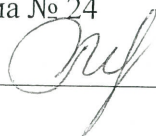
"Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет"  
пәнінің оқу-әдістемелік кешенін дайындаған э.ғ.д., профессор О.Абралиев

6B04101 - "Мемлекеттік және жергілікті басқару" мамандығы бойынша жұмыс оқу  
жоспарының негізінде дайындалған

"Менеджмент" кафедрасының мәжілісінде қарастырылып ұсынылды.

"25" 06 2024 ж., хаттама № 24

Кафедра меңгерушісі



Смағулова Г.С.

## СИЛЛАБУС

2024-2025 оқу жылының күзгі семестрі

6B04101 "Мемлекеттік және жергілікті басқару" білім беру бағдарламасы

| Пәннің ID және атауы                                      | Білім алушының өзіндік жұмысын (СӨЖ) | Кредиттер саны |                       |                     | Кредиттердің жалпы саны | Оқытушының жетекшілігімен білім алушының өзіндік жұмысы (ОБӨЖ) |
|---|--------------------------------------|----------------|-----------------------|---------------------|-------------------------|--|
|   |                                      | Дәрістер (Д)   | Семинар сабақтар (СС) | Зерт. сабақтар (ЗС) |                         |  |
| ID 79937 "Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет" | 2                                    | 1,7            | 3,3                   |                     | 5                       | 7  |

## ПӘН ТУРАЛЫ АКАДЕМИЯЛЫҚ АҚПАРАТ

| Оқыту түрі             | Циклы, компоненті   | Дәріс түрлері                                   | Семинар сабақтарының түрлері   | Қорытынды бақылаудың түрі мен платформасы |
|------------------------|---|---|--|---|
| <i>офлайн</i>          | ТК  | классикалық, зерттеуді түсіндіру, интерактивті. | пікірталас, ми шабуылы, сарапшылардың пікірі, жағдаят, пікір талас, интерактивті сабақ, кеңес беру, зерттеу, | Стандартты<br>Офлайн-жазбаша              |
| <b>Дәріскер (лер)</b>  | Абралиев Оңалбек Алтыбайұлы экономика ғылымдарының докторы, профессор |   |  |   |
| <b>e-mail:</b>         | abraliyevobek@mail.ru   |   |  |   |
| <b>Телефоны:</b>       | 87017223812   |   |  |   |
| <b>Ассистент (тер)</b> | Абралиев Оңалбек Алтыбайұлы экономика ғылымдарының докторы, профессор |   |  |   |
| <b>e-mail:</b>         | abraliyevobek@mail.ru   |   |  |   |
| <b>Телефоны:</b>       | 87017223812   |   |  |   |

## ПӘННІҢ АКАДЕМИЯЛЫҚ ПРЕЗЕНТАЦИЯСЫ

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Пәннің мақсаты</b><br>Студенттерге Қазақстан Республикасы мен шет елдердегі кадр саясатының теориясы мен методологиясы бойынша теориялық және практикалық білім беру. | ОН 1 - кадр саясаты және кадр жұмысын әзірлеу және іске асыру негіздерін түсінуді; ұйымдардағы кадрлық жоспарлау негіздерін түсінуді; | Пәнді оқыту нәтижесінде бакалавр білуі міндетті:<br>ЖИ 1.1 - мемлекеттік қызмет органдарындағы кадрлық саясатының ғылыми негіздерін;<br>ЖИ 1.2 - мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатын іске асырудың негізгі бағыттары мен тетіктері;<br>ЖИ 1.3 - мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлық саясатының дүниежүзілік тәжірибесін;<br>ЖИ 1.4 – әлемдік тәжірибедегі мемлекет басқару жүйесіндегі кадрлық саясатты |
|--|---|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>ОН 2 – Қазақстанның мемлекеттік органдарындағы кадр жұмысы жүйесін анықтауды; кадр саясаты тиімділігін бағалау үшін қажетті көрсеткіштер мен өлшемдерді пайдалануды;</p> | <p>ЖИ 2.1 – кадрлық технологиялар – мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүргізу механизмін;<br/>ЖИ 2.2-кадр саясатын іске асыру бойынша жауапкершілік;<br/>ЖИ 2.3-мемлекеттік қызметтегі кадрлық технологияларды;<br/>ЖИ 2.4-кадрлық технологиялардың әдістерін.</p>   |
|  | <p>ОН 3 – кадр жұмысының сыртқы және ішкі ортасын талдады</p>   | <p>ЖИ 3.1 –Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық камтамасыз етілуін;<br/>ЖИ 3.2-мемлекеттік басқарудағы кадрлық саясатының дамуына кері әсерін тигізуші факторларды;<br/>ЖИ 3.3-мемлекеттік қызметті өткеру және қызметтік мансап;<br/>ЖИ 3.4- мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясаттағы заманауи кадрлық технологиялар.</p> |
|  | <p>ОН 4 - ұйымның стратегиялық жоспарларына сәйкес ұйымның персоналға қажеттілігін жоспарлауды және оны қанағаттандырудың тиімді жолдарын анықтауды</p>                     | <p>ЖИ 4.1- мемлекеттік қызметкерлерді оқыту жүйесін жетілдіру;<br/>ЖИ 4.2 – мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік сұрауы арқылы кадрлық жұмыстың тиімді іске асырылуын талдауды;<br/>ЖИ 4.3 –кадрлық саясаттағы ақпараттық технологиялар;<br/>ЖИ 4.4 -мемлекеттік қызмет персоналын басқару жүйесіндегі кадрлар технологияларының ролін.</p>  |
|  | <p>ОН 5 – персоналды басқару стратегиясын әзірлеу мен іске асыру әдістерін білуді үйренеді.</p>   | <p>ЖИ 5.1-мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет істерін;<br/>ЖИ 5.2- кадрлықәлеуеттікалыптастыруды;<br/>ЖИ 5.3- мемлекеттік басқарудағы кадрлық</p>  |



|                        |  |   |
|------------------------|--|---|
|                        |  | саясатты жетілдіру жолдары;<br>ЖИ 5.4 -кәсіби даму мен мемлекеттік қызметкерлердің қызметтік көтерілуіндегі кадрлық саясат. |
| <b>Пререквизиттер</b>  | Code MUS 2211 ҚР жергілікті басқару мен өзін-өзі басқару   |   |
| <b>Постреквизиттер</b> | OGS 2222 Мемлекеттік қызметті ұйымдастыру  |   |
| <b>Оқу ресурстары</b>  | <p><b>Негізгі әдебиеттер:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.. Қасым-Жомарт Тоқаев ""Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм" -Астана, 2024 ж. 2 қыркүйек</li> <li>2. Қазақстан Республикасының Конституциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.</li> <li>3. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23 қарашадағы №416 -V ҚРЗ</li> <li>4. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы</li> <li>5. Қазақстан Республикасының жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы</li> <li>6. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметін дамытудың 2024 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын бекіту туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 17 шілдедегі № 602 Жарлығы.// <a href="https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602">https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U2400000602</a></li> <li>7. Аширбекова Л.Ж. Пандемия жағдайында әлеуметтік саланы мемлекеттік реттеуді зерттеу-Алматы: Қазак университеті, 2023-102 б.</li> <li>8. Бабынина Л.С., Литвинюк А.А., Иванова-Швец Л.Н. Современные технологии управления персоналом-М.: Инфра-М, 2023-220 с.</li> <li>9. Байнова, М. С. Система государственного и муниципального управления -Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020 -362 с.</li> <li>10. Баталова Ю. В. Государственное и муниципальное управление -М.: Юрайт, 2024. - 389 с.</li> <li>11. Борщевский Г. А. Управление государственными программами и проектами. - М.: Юрайт. 2024. - 300 с.</li> <li>12. Буров М.П. Региональная экономика и управление пространственным развитием. (Бакалавриат, Магистратура).-М.: КноРус, 2024-488 с.</li> <li>13. Бондарь Н.С. Местное самоуправление -Москва: Юрайт, 2023 -386 с.</li> <li>14. Бурлаков Л.Н. . Мемлекеттік және жергілікті басқару- Алматы: CyberSmith, 2019.-324 б.</li> <li>15. Васильев В.П., Деханова Н.Г., Холоденко Ю.А. Государственное и муниципальное управление-М.: Юрайт, 2023-314 с.</li> <li>16. Веснин В.Р. Основы управления-М.:Прспект, 2024.-272 с.</li> <li>17. Гаснев В.И., Георгиев И.Э Управление эффективностью и результативностью в органах власти-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024.-60 с.</li> <li>18. Говорова А.В., Золотина О.А., Миракян А.Г. и др.Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам-М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2023-113 с.</li> <li>19. Долгих Ф.И. Теория государства и права - М.: Синергия., 2023-464 с.</li> <li>20. Емельянов А.С., Ефремов А.А., Калмыкова А.В. Цифровая трансформация и государственное управление – М.: Инфротропик, 2022-224 с.</li> <li>21. Жатқанбаев Е.Б., Смағұлова Г.С. Экономиканы мемлекеттік реттеу- Алматы: Қазак университеті, 2023 – 200 б.</li> <li>22. Камолов, С. Г. Цифровое государственное управление: учебник для вузов - Москва: Юрайт, 2021- 336 с.</li> <li>23. Клименко А.В. Государственное управление: теория, функции, механизмы-М.: Высшей школы экономики, 2022.- 276 с.</li> <li>24. Кудрявцева О.В. Устойчивое развитие территорий- МГУ имени М.В. Ломоносова, 2021-492 с.</li> <li>25. Купряшин Г.Л. Основы государственного и муниципального управления-М.: Юрайт, 2023-582 с.</li> </ol> |   |

26. Ларичева Е.Н. - Местное самоуправление в единой системе публичной власти-- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020-343 с.
27. Липски С.А. Основы государственного и муниципального управления-М.: КноРус, 2022-248 с.
28. Мясникович М.В., Попков А.А. Теория и практика местного управления и самоуправления. Состояние, проблемы и предложения-М.:ЛитРес, 2021-160 с.
29. Попова Е.П., Минченко О.С., Ларионов А.В. и др. Государственное управление: теория, функции, механизмы-М.: НИУ ВШЭ, 2022-220 с.
30. Посткеңістік 15 елдегі мемлекеттік басқарудың эволюциясы: трансформацияның түрлілігі//<https://link.springer.com/book/10.1007/978-981-16-2462-9?sap-outbound-id=035DBE58D8EF66DDDBF9CD7F923E30EDF10226A3>
31. Прокофьева С.Е., Панина О.В., Еремина С.Г. и др. Государственное и муниципальное управление-М.: Юрайт, 2023-608 с.
32. Россинский Б.В. Проблемы государственного управления с позиций теории систем-М.: НОРМА, 2023-264 с.
33. Сардарян, Г.Т. Государственное управление в современном мире. Учебник для студентов бакалавриата и магистратуры. Москва: МГИМОУниверситет, 2020 - 169 с.
34. Сморгунов Л.В. Государственная политика и управление в 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы - Юрайт, 2023 -395 с
35. Соколова А.И. Актуальные проблемы цифровизации местного самоуправления-Оренбург, 2020-59 с.
36. Солодилов А.В. Основы государственного и муниципального управления-М.: Юстиция, 2023-371 с.
37. Станислав Липски: Основы государственного и муниципального управления-М.: КноРус, 2021-248 с.
38. Сулова И. П., Говорова А. В., Серпухова М. А., и др. Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам-М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2024. - 80 с.
39. Угурчиев О.Б., Угурчиева Р.У. Основы государственного и муниципального управления-М.: РИОР, 2022-378 с.
40. Угрюмова, А. А., Ерохина Е.В., Савельева М.В. Региональная экономика и управление : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024-517 с.
41. Чихладзе А.А., Юдина, Ю. В. Государственное и муниципальное управление - Москва: Юрайт, 2023. - 453 с.
42. Шедько Ю.Н. Региональное управление и территориальное планирование -М.: Юрайт, 2024.-576 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1. Мырзагелді Кемел Мемлекеттік және жергілікті басқару-Астана, 2017-150 б.
2. Қазақстан Республикасының 2025 жылғы дейінгі Стратегиялық даму жоспары//ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №531 Жарлығы
3. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27 ақпандағы №527 Жарлығы
4. Мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілер лауазымдарның тізілімін бекіту туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 20 сәуірдегі №560 Жарлығы
5. Президенттік жастар кадр резерві туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 мамырдағы №580 Жарлығы
6. ҚР қалалық және ауылдық билік деңгейлерінің дербестігі мен жауапкершілігін кеңейту мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы// ҚР Президентінің 2021 жылғы 30 маусымдағы №60-VII ҚРЗ
7. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.
8. Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.
9. М. Коннолли, Л. Хармс, Д. Мэйдмент Әлеуметтік жұмыс: контексті мен практикасы – Нұр-Сұлтан: "Ұлттық аударма бюросы ҚҚ, 2020 – 382 б.
10. Стивен П. Роббинс, Тимати А. Джадж Ұйымдық мінез-құлық негіздері = Essentials of Organizational Behavior [М - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 487 б.
11. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.



|  |   |
|--|---|
|  | <p>12. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.</p> <p>13. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.</p> <p>14. О'Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б.</p> <p>15. Шваб, Клаус.Төртінші индустриялық революция = The Fourth Industrial Revolution : [монография] - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018- 198 б.</p> <p><b>Зерттеушілік инфрақұрылымы</b></p> <p>1. Аудитория 228</p> <p>2. Дәріс залы - 3</p> <p><b>Интернет-ресурстар</b></p> <p>1. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/535867">https://urait.ru/bcode/535867</a></p> <p>2. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/544646">https://urait.ru/bcode/544646</a></p> <p>3. URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536865">https://urait.ru/bcode/536865</a></p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Пәннің академиялық саясаты</b></p> | <p>Пәннің академиялық саясаты әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дың <u>Академиялық саясатымен және академиялық адалдық Саясатымен</u> айқындалады.</p> <p>Құжаттар Univer ИЖ басты бетінде қолжетімді.</p> <p><b>Ғылым мен білімнің интеграциясы.</b> Студенттердің, магистранттардың және докторанттардың ғылыми-зерттеу жұмысы – бұл оқу үдерісінің тереңдетілуі. Ол тікелей кафедраларда, зертханаларда, университеттің ғылыми және жобалау бөлімшелерінде, студенттік ғылыми-техникалық бірлестіктерінде ұйымдастырылады. Білім берудің барлық деңгейлеріндегі білім алушылардың өзіндік жұмысы заманауи ғылыми-зерттеу және ақпараттық технологияларды қолдана отырып, жаңа білім алу негізінде зерттеу дағдылары мен құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған. Зерттеу университетінің оқытушысы ғылыми-зерттеу қызметінің нәтижелерін дәрістер мен семинарлық (практикалық) сабақтар, зертханалық сабақтар тақырыбында, силлабустарда көрініс табатын және оқу сабақтары мен тапсырмалар тақырыптарының өзектілігіне жауап беретін ОБӨЗ, БӨЗ тапсырмаларына біріктіреді.</p> <p><b>Сабаққа қатысуы.</b> Әр тапсырманың мерзімі пән мазмұнын іске асыру күнтізбесінде (кестесінде) көрсетілген. Мерзімдерді сақтамау баллдардың жоғалуына әкеледі.</p> <p><b>Академиялық адалдық.</b> Практикалық/зертханалық сабақтар, БӨЖ білім алушының дербестігін, сыни ойлауын, шығармашылығын дамытады. Плагиат, жалғандық, шпаргалка пайдалану, тапсырмаларды орындаудың барлық кезеңдерінде көшіруге жол берілмейді. Теориялық оқыту кезеңінде және емтихандарда академиялық адалдықты сақтау негізгі саясаттардан басқа «Қорытынды бақылауды жүргізу Ережелері», «Ағымдағы оқу жылының күзгі/көктемгі семестрінің қорытынды бақылауын жүргізуге арналған Нұсқаулықтары», «Білім алушылардың тестілік құжаттарының көшіріліп алынуын тексеру туралы Ережесі» тәрізді құжаттармен регламенттеледі.</p> <p><b>Инклюзивті білім берудің негізгі принциптері.</b> Университеттің білім беру ортасы гендерлік, нәсілдік/этникалық тегіне, діни сенімдеріне, әлеуметтік-экономикалық мәртебесіне, студенттің физикалық денсаулығына және т.б. қарамастан, оқытушы тарапынан барлық білім алушыларға және білім алушылардың бір-біріне әрқашан қолдау мен тең қарым-қатынас болатын қауіпсіз орын ретінде ойластырылған. Барлық адамдар құрдастары мен курстастарының қолдауы мен достығына мұқтаж. Барлық студенттер үшін жетістікке жету, мүмкін емес нәрселерден гөрі не істей алатындығы болып табылады. Әртүрлілік өмірдің барлық жақтарын күшейтеді.</p> |
|--|---|

Барлық білім алушылар, әсіресе мүмкіндігі шектеулі жандар, телефон/e-mail [abraliyevobek@mail.ru](mailto:abraliyevobek@mail.ru) немесе MS Teams-тегі бейне байланыс арқылы://teams.microsoft.com/l/channel/19%3a0e0hmxe1EadhF4od0DdG9VIVpuQZJ7rcF0qSyT\_bdSI1%40thread.tacv2/%25D0%25E%25D0%25B1%25D1%2589%25D0%25B8%25D0%25B9?groupId=a5302092-d1e1-4e8f-bbff-9cbce071d8c4&tenantId=b0ab71a5-75b1-4d65-81f7-f479b4978d7b кеңестік көмек ала алады.

**МООС интеграциясы (massive openline course).** МООС-тың пәнге интеграциялануы жағдайында барлық білім алушылар МООС-қа тіркелуі қажет. МООС модульдерінің өту мерзімі пәнді оқу кестесіне сәйкес қатаң сақталуы керек.

**Назар салыңыз!** Әр тапсырманың мерзімі пәннің мазмұнын іске асыру күнтізбесінде (кестесінде) көрсетілген, сондай-ақ МООС-та көрсетілген. Мерзімдерді сақтамау баллдардың жоғалуына әкеледі.

### БІЛІМ БЕРУ, БІЛІМ АЛУ ЖӘНЕ БАҒАЛАНУ ТУРАЛЫ АҚПАРАТ

| Оқу жетістіктерін есептеудің баллдық-рейтингтік әріптік бағалау жүйесі |                            |                   |                        | Бағалау әдістері  |    |
|--|----------------------------|-------------------|------------------------|---|----|
| Баға   | Баллдардың сандық баламасы | % мәндегі баллдар | Дәстүрлі жүйедегі баға |   |    |
| A  | 4,0                        | 95-100            | Өте жақсы              | <p><b>Критериалды бағалау</b> – айқын әзірленген критерийлер негізінде оқытудың нақты қол жеткізілген нәтижелерін оқытудан күтілетін нәтижелерімен ара салмақтық процесі. Формативті және жиынтық бағалауға негізделген.</p> <p><b>Формативті бағалау</b> – күнделікті оқу қызметі барысында жүргізілетін бағалау түрі. Ағымдағы көрсеткіш болып табылады. Білім алушы мен оқытушы арасындағы жедел өзара байланысты қамтамасыз етеді. Білім алушының мүмкіндіктерін айқындауға, қиындықтарды анықтауға, ең жақсы нәтижелерге қол жеткізуге көмектесуге, оқытушының білім беру процесін уақтылы түзетуге мүмкіндік береді. Дәрістер, семинарлар, практикалық сабақтар (пікірталастар, викториналар, жарыссөздер, дөңгелек үстелдер, зертханалық жұмыстар және т.б.) кезінде тапсырмалардың орындалуы, аудиториядағы жұмыс белсенділігі бағаланады. Алынған білім мен құзыреттілік бағаланады.</p> <p><b>Жиынтық бағалау</b> – пән бағдарламасына сәйкес бөлімді зерделеу аяқталғаннан кейін жүргізілетін бағалау түрі. БӨЖ орындаған кезде семестр ішінде 3 рет өткізіледі. Бұл оқытудан күтілетін нәтижелерін игеруді дескрипторлармен арақатынаста бағалау. Белгілі бір кезеңдегі пәнді меңгеру деңгейін анықтауға және тіркеуге мүмкіндік береді. Оқу нәтижелері бағаланады.</p> |    |
| A-   | 3,67                       | 90-94             |                        |   |    |
| B+   | 3,33                       | 85-89             |                        |   |    |
| B  | 3,0                        | 80-84             | Қанағаттанарлық        | <b>Формативті және жиынтық бағалау</b>  |    |
| B-   | 2,67                       | 75-79             |                        | Дәрістердегі белсенділік  | 5  |
| C+   | 2,33                       | 70-74             |                        | Практикалық сабақтарда жұмыс істеуі   | 20 |
| C  | 2,0                        | 65-69             | Қанағаттанарлық        | Өзіндік жұмысы  | 25 |
| C-   | 1,67                       | 60-64             |                        | Жобалық және шығармашылық қызметі   | 10 |



| D+  | 1,33  | 55-59 | Қанағаттанарлық<br>ыз | Қорытынды бақылау (емтихан) | 40         |
|---|---|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|
| D   | 1,0   | 50-54 |                       | ЖИЫНТЫҒЫ                    | 100        |
| <b>Оқу курсының мазмұнын іске асыру күнтізбесі (кестесі). Оқытудың және білім берудің әдістері.</b> |   |       |                       |                             |            |
| Аптасы  | Тақырып атауы   |       |                       | Сағат саны                  | Макс. балл |
| <b>МОДУЛЬ 1</b> Мемлекеттік басқарудағы кадрлық саясатты қалыптастырудың экономикалық маңызы        |   |       |                       |                             |            |
| 1   | Д 1. Мемлекеттік басқарудағы кадрлық саясатты қалыптастыру және іске асырудың ғылыми негіздері  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 1. Мемлекеттік қызмет органдарындағы кадрлық саясатының ғылыми негіздері   |       |                       | 2                           | 8          |
| 2   | Д 2. Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатын іске асырудың негізгі бағыттары мен тетіктері.   |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 2. Кадрлық саясатын іске асырудың негізгі бағыттары мен тетіктері.   |       |                       | 2                           | 8          |
|   | ОБӨЖ 1. БӨЖ 1 орындау бойынша кеңестер Кадрлық саясатты қалыптастыру және іске асырудың ғылыми негіздері- Онлайн кеңес: MS Teamsда, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру |       |                       | 1                           |            |
| 3   | Д 3. Мемлекеттік басқару жүйесіндегі кадрлық саясатының дүниежүзілік тәжірибесі   |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 3. Әлемдік тәжірибедегі мемлекет басқару жүйесіндегі кадрлық саясат  |       |                       | 2                           | 8          |
|   | БӨЖ 1. Мемлекеттік басқарудағы кадрлық саясатты қалыптастырудың экономикалық маңызы   |       |                       |                             | 15         |
| 4   | Д 4. Кадрлық технологиялар – мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүргізу механизмі.   |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 4. Мемлекеттік қызметтегі кадрлық технологиялар  |       |                       | 2                           | 8          |
| 5   | Д 5. Кадр саясатын іске асыру бойынша жауапкершілік   |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 5. Мемлекеттік қызметтегі жауапкершілік  |       |                       | 2                           | 8          |
| <b>МОДУЛЬ 2</b> ҚР мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуеті  |   |       |                       |                             |            |
| 6   | Д 6. ҚР мемлекеттік қызметінің кадрлық әлеуетінің сапалық және сандық құрамы  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 6. Кадрлық саясат басқару жүйесінің әлеуеті  |       |                       | 2                           | 8          |
|   | ОБӨЖ 2. БӨЖ 2 орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру   |       |                       |                             |            |
| 7   | Д 7. Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық камтамасыз етілуі  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 7. Мемлекеттік қызметте кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық камтамасыз етілуі   |       |                       | 2                           | 8          |
|   | БӨЖ 2. Кадрлық жұмыс пен кадрлық саясаттың заңнамалық камтамасыз етілуі   |       |                       |                             | 15         |
| <b>Аралық бақылау 1</b>   |   |       |                       |                             | <b>100</b> |
| 8   | Д 8. Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясаттағы заманауи кадрлық технологиялар.  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 8. Заманауи кадрлық технологиялар.Мемлекеттік қызметті өткеру және қызметтік мансап  |       |                       | 2                           | 7          |
|   | ОБӨЖ 3. орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру   |       |                       |                             |            |
| 9   | Д 9. Кадрлық саясаттағы ақпараттық технологиялар.   |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 9. Кадрлық саясаттағы ақпараттық технологиялар .Мемлекеттік қызмет персоналын басқару жүйесіндегі кадрлар технологияларының ролі   |       |                       | 2                           | 7          |
|   | БӨЖ 3. орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру  |       |                       |                             |            |
| 10  | Д 10. Мемлекеттік басқару жүйесі қызметінің әлеуметтік-экономикалық тиімділігі  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 10. ҚР басқару жүйесі қызметінің әлеуметтік-экономикалық тиімділігі  |       |                       | 2                           | 7          |
|   | ОБӨЖ 4. орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру   |       |                       |                             |            |
| <b>МОДУЛЬ 3</b> Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби біліктілігін бағалау технологиясы                |   |       |                       |                             |            |
| 11  | Д 11. Мемлекеттік қызмет пен кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет істері .  |       |                       | 1                           | 2          |
|   | СС 11. Кадрлық саясатты жүзеге асыруда мемлекеттік қызмет істері  |       |                       | 2                           | 7          |
| 12  | Д 12. Мемлекеттік қызметкерлерді оқыту жүйесін жетілдіру  |       |                       | 1                           | 2          |


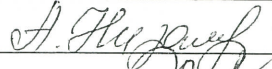
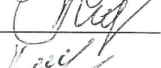



|                             |   |   |     |
|-----------------------------|---|---|-----|
|                             | СС 12. Кадрлардың білімін арттырудың тиімділігі   | 2 | 7   |
| 13                          | Д 13. Мемлекетті басқарудағы балама тәсілдер  | 1 | 2   |
|                             | СС 13. ҚР мемлекетті басқарудағы балама тәсілдер  | 2 | 8   |
|                             | БӨЖ 3 Мемлекеттік қызметкерлерді оқыту жүйесін жетілдіру  |   | 25  |
| 14                          | Д 14. Кадрлық әлеуетті қалыптастыру Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби біліктілігін бағалаудың технологиясы   | 1 | 2   |
|                             | СС 14. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби біліктілігін бағалаудың технологиясы  | 2 | 8   |
| 15                          | Д 15. Мемлекеттік басқарудағы кадрлық саясатты жетілдіру жолдары. Кәсіби даму мен мемлекеттік қызметкерлердің қызметтік көтерілуіндегі кадрлық саясат | 1 | 2   |
|                             | СС 15. Кадрлық саясатты жетілдіру жолдары. Мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби біліктілігін бағалаудың технологиясы                                    | 2 | 8   |
| Аралық бақылау 2            |   |   | 100 |
| Қорытынды бақылау (емтихан) |   |   | 100 |
| Пән үшін жиынтығы           |   |   | 100 |

**ЖИЫНТЫҚ БАҒАЛАУ РУБРИКАТОРЫ  
ОҚУ НӘТИЖЕЛЕРІН БАҒАЛАУ КРИТЕРИЙЛЕРІ**

| Критерийлар  | «Өте жақсы»<br>20-25 %   | «Жақсы»<br>15-20%  | «Қанағаттанарлық»<br>10-15%   | «Қанағаттанарлықсыз»<br>0-10%  |
|--|--|--|---|--|
| Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет тұжырымдамалар мен теорияларды түсіну                     | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет теорияларды терең түсіну. Негізгі дереккөздерге релеванттық және сәйкес сілтемелер (дәйексөздер) берілген.      | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет теорияларды түсіну. Негізгі дереккөздерге сілтемелер (дәйексөздер) берілген.. | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет теориялары, концепциялары туралы шектеулі түсінік. Негізгі дереккөздерге шектеулі сілтемелер (дәйексөздер) берілген. | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет үстірт түсіну/түсінбеу. Негізгі дереккөздерге сәйкес сілтемелер (дәйексөздер) берілмейді.                           |
| Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет қалыптастыру мен жүзеге асырудың негізгі мәселелерін білу | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет негізгі ұғымдарын жақсы байланыстырады. Эмпирикалық зерттеу талдауының дәлелдерімен дәлелдерді тамаша негіздеу. | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет байланыстырады. Эмпирикалық зерттеулердің дәлелдерімен колдайды.              | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет тұжырымдамалары арасындағы шектеулі байланыс. Эмпирикалық зерттеу дәлелдемелерін шектеулі пайдалану.                 | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет ұғымдары арасында байланыс аз немесе мүлдем жоқ. Эмпирикалық зерттеулерді аз пайдаланады немесе мүлдем колданбайды. |
| Саясат ұсынысы немесе практикалық ұсыныстар/ұсынымдар  | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет тиімділігін арттыру бойынша сауатты саяси және/немесе практикалық   | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет тиімділігін арттыру бойынша кейбір саяси және/немесе практикалық              | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет және практикалық кеңес. Ұсыныстар маңызды емес, мұқият талдауға негізделмеген және таяз.                             | Мемлекеттік қызмет органдардағы кадрлық қызмет практикалық кеңестер аз немесе жоқ немесе өте төмен сапалы кеңес.   |

|  |                         |   |  |  |
|--|-------------------------|---|--|--|
|  | ұсыныстарды<br>ұсынады. | ұсыныстарды,<br>ұсыныстарды<br>ұсынады. |  |  |
|--|-------------------------|---|--|--|

Декан  Бимендиева Л.А.  
ББжОС АҚ төрайымы  Низамдинова А.К.  
Кафедра меңгерушісі  Смағұлова Г.С.  
Дәріскер  Абралиев О.А.