

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БИЗНЕС ЖОҒАРЫ МЕКТЕБІ

Менеджмент кафедрасы



Бимендиева Л.А

2024 ж.

ПӘННІҢ ОҚУ-ӘДІСТЕМЕЛІК КЕШЕНІ

ID 103093 Адам ресурстарын басқару
7М04112-"Менеджмент" білім беру бағдарламасы

Курс – 1
Семестр – 1
Кредит саны – 5

Алматы 2024 ж.

СИЛЛАБУС

2024-2025 оқу жылының күзгі семестрі
7M04112-"Менеджмент" білім беру бағдарламасы

Пәннің ID және атауы	Білім алушының өзіндік жұмысын (МӨЖ)	Сағаттар саны			Кредит-тердің жалпы саны	Оқытушының жетекшілігімен білім алушының өзіндік жұмысы МӨЖ
		Дәрістер (Д)	Семинар сабақтар (СС)	Зерт. сабақтар (ЗС)		
ID 103093 Адам ресурстарын басқару	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
офлайн	Таңдау пәні/профилдік	классикалық, түсіндіру, зерттеу, көрнекілік, интерактивті	талқылау, ой қозғау, сарапшылық пікір, кейс. әңгімелесу, интерактивті сабақ, кеңес беру	Офлайн ауызша
Дәріскер	Абралиев Оналбек Алтыбайұлы			
e-mail	abraliyevobek@mail.ru			
Телефондары	8 7017223812			
Ассистент	Абралиев Оналбек Алтыбайұлы			
e-mail	abraliyevobek@mail.ru			
Телефондары	8 7017223812			

ПӘННІҢ АКАДЕМИЯЛЫҚ ПРЕЗЕНТАЦИЯСЫ

Пәннің мақсаты	Оқытудың күтілетін нәтижелері (ОН) Пәнді оқыту нәтижесінде білім алушы қабілетті болады:	ОН қол жеткізу индикаторлары (ЖИ)
Магистранттардың теориялық және әдістемелік білім негіздерін, сондай-ақ стратегиялық басымдықтар тұрғысынан адам ресурстарын басқару, жоспарлау және кадрлық камтамасыз ету, стратегия призмасы арқылы кадрларды даярлау және дамыту және жаңа технологияларды әзірлеу дағдыларын беру болып табылады. персоналды басқару қызметінің құрылымдары және ұйымның персонал тиімділігін басқару. Курс ұйымның адам ресурстарына	ОН 1 "Адам ресурстарын басқару" тұжырымдамасы, "адам капиталы", "адам капиталының бәсекеге қабілеттілігі" түсініктерінің тұжырымын жасауды игеру; адам ресурстарын басқарудың заманауи үдерістері	ЖИ 1.1 адам ресурстарын басқарудың өзекті мәселелерін игеру; ЖИ 1.2. – адам капиталының бәсекеге қабілеттілігі, артықшылары мен кемшіліктерін негіздей алу; ЖИ 1.3 адам ресурстарын басқарудың заманауи үдерістерді игеру
	ОН 2 адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері, қағидалары, еңбек ресурстарын іріктеу, жалдау, жұмыс орындарын қалыптастыру әдістері	ЖИ 2.1 – жұмыс орындарын басқару негізгі қағидалары мен әдістерін түсіндіре алу; ЖИ 2.2. – еңбек ресурстарын жалдау әдістерін қолдана білу; ЖИ 2.3 жұмыс орындарын қалыптастыру әдістері жасай алуы
	ОН 3 адам ресурстарын басқаруды ұйымдастыру және жоспарлау; кадрларды іздеу және жинақтау; ұйым персоналын таңдау және іріктеу;	ЖИ 3.1 - адами ресурстарын басқаруды ұйымдастырудың негізгі мәселелерді айқындай алу; ЖИ 3.2. –еңбек ресурстарын іздеу және жинақтауды игеру; ЖИ 3.3 – ұйым персоналын таңдау және іріктеуді білу
	ОН 4 ұйымдағы персоналдың адаптациясы, персоналдың жетістігін бағалау жүйесі; кадрларды мотивациясын басқару; адам ресурстарының	ЖИ 4.1 – ұйымдағы персоналдың адаптациясы жету үшін қолдануды білу ЖИ 4.2. – персоналдың жетістігін бағалау жүйесін анықтай алуы;

кажеттіліктерін қанағаттандыру тұрғысынан еңбек нарығының даму тенденциялары мен жай-күйін талдауға бағытталған.	кәсіби біліктілігін бағалау; қызметкерлерді оқыту ОН 5 адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясы, еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау, жұмыс орындарындағы еңбек өнімділігін арттыру жолдары	ЖИ 4.2. – адам ресурстарының кәсіби біліктілігін бағалай алуы ЖИ 5.1 - адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясын таңдай алу; ЖИ 5.2. - еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлауды білу; ЖИ 5.2. – жұмыс орындарындағы еңбек өнімділігін арттыру жолдарын анықтауды
Пререквизиттер	ID 71914 Басқарушылық кеңес беру	
Постреквизиттер	ID 103088 Басқарушылық кеңес беру	
Оқу ресурстары	<p>Негізгі әдебиеттер:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Қасым-Жомарт Тоқаев ""Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм" -Астана, 2024 ж. 2 қыркүйек 2. Қазақстан Республикасының Конституциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б. 3. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. www.adilet.zan.kz 4. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы 5. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы 6. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23 қарашадағы №416 -V ҚРЗ 7. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы 8. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы 9. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами-- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. -143 с. 10. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024.- 309 с. 11. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами -М.: ИТК Дашков и К, 2023. – 204 с. 12. Жатқанбаев Е.Б., Смагулова Г.С. Экономиканы мемлекеттік реттеу- Алматы: Қазақ университеті, 2023 – 200 б. 13. Исаков Б.М., Бекбусинова Г.К. Адам ресурстарын басқару – Алматы: ADAL КІТАП, 2022. - 175 б. 14. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами - М.: НИЦ ИНФРА, 2023. - 235 с. 15. Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024.- 406 с. 16. Одегов Ю.Г., Лукашевич В.В. Управление человеческими ресурсами - М.: КноРус, 2024.- 224 с. 17. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. (Магистратура). Учебное пособие- М.: КноРус, 2022.- 208 с 18. Санталова М.С., Борщева А.В. Управление человеческими ресурсами: реалии и перспективы развития: М.: ИТК Дашков и К, 2023. -388 с. 19. Сулова И.П., Говорова А.В., Серпухова М.А. и др. Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам для направления «Менеджмент». Выпуск 1- М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2024. - 80 с. 20. Шапиро С.А. - М.: Управление человеческими ресурсами -М.: КноРус, 2023.- 348 с. 	
Пәннің академиялық саясаты	Пәннің академиялық саясаты әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-дың Академиялық саясатымен және академиялық адалдық Саясатымен айқындалады. Құжаттар Univer ИЖ басты бетінде қолжетімді.	

<p>Ғылым мен білімнің интеграциясы. 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>Сабаққа қатысуы. Әр тапсырманың мерзімі пән мазмұнын іске асыру күнтізбесінде (кестесінде) көрсетілген. Мерзімдерді сақтамау баллдардың жоғалуына әкеледі.</p> <p>Академиялық адалдық. 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>Инклюзивті білім берудің негізгі принциптері. 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> <p>Барлық білім алушылар, әсіресе мүмкіндігі шектеулі жандар, телефон/e-mail s.kupeshova@mail.ru немесе MS Teams-тегі бейне байланыс арқылы кеңестік көмек ала алады.</p> <p>МООС интеграциясы (massive openlline course). МООС-тың пәнге интеграциялануы жағдайында барлық білім алушылар МООС-қа тіркелуі қажет. МООС модульдерінің өту мерзімі пәнді оқу кестесіне сәйкес қатаң сақталуы керек.</p> <p>Назар салыңыз! Әр тапсырманың мерзімі пәннің мазмұнын іске асыру күнтізбесінде (кестесінде) көрсетілген, сондай-ақ МООС-та көрсетілген. Мерзімдерді сақтамау баллдардың жоғалуына әкеледі.</p>			
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
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Жақсы
<p>Критериалды бағалау – айқын әзірленген критерийлер негізінде оқытудың нақты қол жеткізілген нәтижелерін оқытудан күтілетін нәтижелерімен ара салмақтық процесі. Формативті және жиынтық бағалауға негізделген.</p> <p>Формативті бағалау – 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>			

				Жиынтық бағалау – пән бағдарламасына сәйкес бөлімді зерделеу аяқталғаннан кейін жүргізілетін бағалау түрі. БӨЖ орындаған кезде семестр ішінде 3-4 рет өткізіледі. Бұл оқытудан күтілетін нәтижелерін игеруді дескрипторлармен арақатынаста бағалау. Белгілі бір кезеңдегі пәнді меңгеру деңгейін анықтауға және тіркеуге мүмкіндік береді. Оқу нәтижелері бағаланады.	
B	3,0	80-84		Формативті және жиынтық бағалау	% мәндегі баллдар
B-	2,67	75-79		Дәрістердегі белсенділік	5
C+	2,33	70-74		Практикалық сабақтарда жұмыс істеуі	20
C	2,0	65-69		Өзіндік жұмысы	25
C-	1,67	60-64	Қанағаттанарлық	Жобалық және шығармашылық қызметі	10
D+	1,33	55-59		Қорытынды бақылау (емтихан)	40
D	1,0	50-54		ЖИЫНТЫҒЫ	100
FX	0,5	25-49	Қанағаттанарлықсыз		
F	0	0-24			

Оқу курсының мазмұнын іске асыру күнтізбесі (кестесі). Оқытудың және білім берудің әдістері.


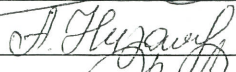


Аптасы	Тақырып атауы	Сағат саны	Макс. балл
МОДУЛЬ 1 Адам ресурстарын басқару жүйесінің ғылыми негіздері			
1	Д 1. Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері	1	2
	СС 1. Адам ресурстары, адам капиалы. Адам ресурстарын басқарудың міндеті, мақсаты, функциясы	2	8
2	Д 2. Адам ресурстарын басқарудың заманауи үдерістері	1	2
	СС 2. ҚР адам ресурстарын басқару және Еңбек кодексінің негізгі міндеттері	2	8
	МОӨЖ 1. МӨЖ 1 орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру		
3	Д 3. Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері	1	2
	СС 3. Адам ресурстарын басқарудың негізгі қағидалары	2	8
	МӨЖ 1. Еңбек ресурстарын іріктеу және қызметкерлерді жалдау		15
4	Д 4. Адам ресурстарын басқару қызметі	1	2
	СС 4. Адам ресурстары және жұмыс орнын қалыптастыру әдістері	2	8
5	Д 5. Ұйымдағы кадр тұрақсыздығы мәселесі.	1	2
	СС 5. Еңбек ресурстарын іріктеуге қойылатын талаптар ерекшелігі	2	8
МОДУЛЬ 2 Адам ресурстарын басқаруды ұйымдастыру және жоспарлау			
6	Д 6. Адам ресурстарын басқаруды жоспарлауды ұйымдастыру	1	2
	СС 6 Ұйым персоналын таңдау және іріктеу	2	8
	МОӨЖ 2. МӨЖ 2 орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру		
7	Д 7. Адам ресурстарын басқарудағы кадрларды іздеу және жинақтау жолдары	1	2
	СС 7. Адам ресурстарын басқарудағы жалдау қосалқы жүйесі	2	8
	МӨЖ 2. Ұйым персоналын таңдау және іріктеу		15
Аралық бақылау 1			
8	Д 8. Ұйымдағы персоналдың адаптациясы. (бейімделуі)	1	2
	СС 8. Ұйымдағы персоналдың жетістігін бағалау жүйесі	2	7
	МОӨЖ 3. МӨЖ 3 орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру		
9	Д 9. Кадрлар мотивациясын басқару	1	2

	СС 9. Адам ресурстарының кәсіби біліктілігі және оны бағалау	2	7
	МӨЖ 3. Адам ресурстарының кәсіби біліктілігі және оны бағалау		
10	Д 10. Қызметкерлерді оқыту және дамыту жүйесі	1	2
	СС 10. Қызметкерлерді оқыту қажеттілігін анықтау: негізгі деңгейлер, әдістер.	2	7
	МОӨЖ 4. орындау бойынша Онлайн кеңес: MS Teams, Skype электрондық почта арқылы кеңес беру		
МОДУЛЬ 3 Адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясы			
11	Д 11. Еңбек ресурстары нәтижелерін бағалау	1	2
	СС 11. Персоналды бағалау кезеңдері мен әдістері	2	7
12	Д 12. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау	1	2
	СС 12. Еңбек ресурстарының көрсеткіштерін жоспарлау	2	7
13	Д 13. Жұмыс орнындағы қақтығыстарды басқару	1	2
	СС 13. Адам ресурстарының еңбек өнімділігін арттырудың жолдары	2	8
	МОӨЖ 5. Адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясы		25
14	Д 14. Адам ресурстарын басқарудың тиімділігі	1	2
	СС 14. Еңбек ресурстарын тиімділігін арттыру жолдары	2	8
15	Д 15. Адам ресурстарын дамытудың стратегиясы	1	2
	СС 15. Жұмыс орнында пайда болған мәселелерді шешу жолдары	2	8
Аралық бақылау 2			100
Қорытынды бақылау (емтихан)			100
Пән үшін жиынтығы			100

ЖИЫНТЫҚ БАҒАЛАУ РУБРИКАТОРЫ
ОҚУ НӘТИЖЕЛЕРІН БАҒАЛАУ КРИТЕРИЙЛЕРІ

Критерийлар	«Өте жақсы» 20-25 %	«Жақсы» 15-20%	«Қанағаттанарлық» 10-15%	«Қанағаттанарлықсыз» 0-10%
Адам ресурстарын басқару тұжырымдамалар мен теорияларды түсіну	Адам ресурстарын басқару теорияларды терең түсіну. Негізгі дереккөздерге релеванттық және сәйкес сілтемелер (дәйексөздер) берілген.	Адам ресурстарын басқару теорияларды түсіну. Негізгі дереккөздерге сілтемелер (дәйексөздер) берілген..	Адам ресурстарын басқару теориялары, концепциялары туралы шектеулі түсінік. Негізгі дереккөздерге шектеулі сілтемелер (дәйексөздер) берілген.	Теорияларды, бағдарлама концепцияларын үстірт түсіну/түсінбеу. Негізгі дереккөздерге сәйкес сілтемелер (дәйексөздер) берілмейді.
Адам ресурстарын басқару қалыптастыру мен жүзеге асырудың негізгі мәселелерін білу	Адам ресурстарын басқару негізгі ұғымдарын жақсы байланыстырады. Эмпирикалық зерттеу талдауының дәлелдерімен дәлелдерді тамаша негіздеу.	Адам ресурстарын басқару ұғымдарын байланыстырады. Эмпирикалық зерттеулердің дәлелдерімен дәлелдерді қолдайды.	Адам ресурстарын басқару тұжырымдамалары арасындағы шектеулі байланыс. Эмпирикалық зерттеу дәлелдемелерін шектеулі пайдалану.	Адам ресурстарын басқару ұғымдары арасында байланыс аз немесе мүлдем жоқ. Эмпирикалық зерттеулерді аз пайдаланады немесе мүлдем қолданбайды.
Саясат ұсынысы немесе практикалық ұсыныстар/ұсынымдар	Адам ресурстарын басқару тиімділігін арттыру	Адам ресурстарын басқару тиімділігін арттыру	Адам ресурстарын басқару және практикалық кеңес. Ұсыныстар маңызды емес, мұқият талдауға	Адам ресурстарын басқару практикалық кеңестер аз немесе жоқ немесе өте төмен сапалы кеңес.

	бойынша сауатты саяси және/немесе практикалык ұсыныстарды ұсынады.	бойынша кейбір саяси және/немесе практикалык ұсыныстарды, ұсыныстарды ұсынады.	негізделмеген және таяз.	
--	--	--	--------------------------	--

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