**ПС 2- ҚР адам ресурстарын басқару және** **Еңбек кодексінің негізгі міндеттері**

**Сабақтың мақсаты-** магистранттарға ҚР Еңбек кодексінің негізгі баптарын түсіндіру және оның адам ресурстарын басқарудағы ролін анықтау

**Талқылау сұрақтары:**

 **1.** ҚРЕңбек кодексінің негізгі міндеттері

**2.** Адам ресурстарын басқарудың мәселелері

**Тақырыбы: ҚР адам ресурстарын басқару және Еңбек кодексінің негізгі міндеттері**

ҚР Еңбек Кодексі -2015 жылығы 23 қарашадағы №414-V-ҚРЗ

Еңбек Кодексінде -23 тарау және 204 бап бар. Осы Еңбек Кодексімен танысып, келесі 5 сұрақтарға және төмендегі кестені есептеп жауап жазып жіберіңіздер (Белгілі бір облыстың 1 ауданын аласызды: 1 магистрант-Ақмола облысы Атбасар ауданы, 2 магистрант- Ақтөбе облысы -Байғанин ауданы, 3 магистрант-Алматы облысы Еңбекшіқазақ ауданы, 4 магистрант -Қостанай облысы Әуликөл ауданы, 5 магистрант Шығыс Қазақстан облысы- Күршім ауданы, 6 магистрант - Қарағанды облысы Қарқарал магистрант ауданы, 7 магистрант -Шығыс Қазақстан облысы Бесқарағай ауданы, 8 магистрант Жамбыл облысы Қордай ауданы, 9 магистрант Алматы облысы Ескелді ауданы)

1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының мақсаты мен міндеттері.
2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының принциптері.
3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің еңбек қатынастарын реттеу саласындағы құзыреті.
4. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу.
5. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері.

кесте -\_\_\_\_\_\_\_ облысы \_\_\_\_\_\_\_ ауданы бойынша Үміткерге қойылатын біліктілік және басқа талаптар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіш | Сипаттамалар атауы | Халық саны 20 мың адамға 1 әкім | -,+ | Нәтижесі |
| Физикалық мәліметтер | БойыДене бітіміДенсаулығыСыртқы келбетіҮміткердің сөйлеу мәнеріЖас шегіЖынысы |  |  |  |
| Біліктілігі | БіліміШет тілдерін меңгеруіМамандық бойынша жұмыс тәжірбиесі |  |  |  |
| Интеллектуалды деңгейі | Ғылыми жұмыстарының болуыАлдыңғы қызмет орнында ғылыми –зерттеу жұмыстарына қатысуыӘр түрлі деңгейдегі олимпиадаларға қатысуы және орын алуы |  |  |  |
| Қажетті қабілеттер | Техникалық сипаттағы мәселелерді өздігінше шеше білу қабілетіТілдесу қабілетіТоп бастауға ұмтылуыТалдамалық қабілеттері. Шығармашылық қабілеттері |  |  |  |
| Жеке мүдделері | Парасатты міндеттерді шешуіТәжірбиелік конструктивті мүдделерҚоғамдық, шығармашылық және ақпараттық технологияларБерілген қызмет ортасында біліктілікті арттыруы |  |  |  |
| Мінез ерекшеліктері | Топ бастауға генетикалық бейімділігіІшкі еркіндік және негізді тәуелділікке дайын болуӨзіне сын көзбен қарауБағынушыларды көндіре білуіЖеткен жетістіктерге ішкі сыйластықтың жоғары әлеуеті консервативтілік (сақтанымпаз) |  |  |  |
| Ынталандыру | Қаржы қауіпсіздігіМәртебе қатарында болушылықБилікҚызметМәселенің шешімі |  |  |  |
| Басқа жағдайлар | Әйел / ЕркекҮйленген / БойдақБелгілі бір аймақта өмір сүруІс шараларға шығу мүмкіндігіМезгілден тыс жұмыс істеу қабілеті |  |  |  |
| Қорытынды |  |  |  |
| Ескерту: (-) және (+) белгілерімен белгілейсіз, соңында қосындысы нәтижесінде: 1-15 жұмысты игеріп кету мүмкіндігі төмен , 16-25 жұмысты игеріп кету мүмкіндігі орташа, 26-37 аралығында жұмысқа алу керек  |

**Сабақты өткізу формасы-** әңгімелесу, дискуссия

**Ұсынылатын оқу әдебиеттері:**

1. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ

1. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
2. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
3. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392