**БЕКІТЕМІН**

 ЭжБЖМ Ғылыми кеңесінің

 төрайымы Даулиева Ғ.Р.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ғылыми кеңесінің

 № хаттамасы

 «\_\_\_\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 2024 ж.

**"Адам ресурстарын басқару"пәні бойынша ЖАОК оқу үдерісіне интеграциялау картасы**

7М04112-менеджмент білім беру бағдарламасы бойынша

**Жұмыстың мақсаты** – Пән бойынша ЖАОК немесе оның элементтерін оқу үдерісіне қосу.

1-бөлім. ЖАОК жалпы сипаттамалары негізінде пәнмен салыстырып таңдау.

|  |  |
| --- | --- |
| Пәннің атауы: Адам ресурстарын басқару | ЖАОК атауы: |
| Білім беру саласының коды және жіктелуі | **HR-менеджментке кіріспе** |
| 7М04-Бизнес, басқару және құқық |  |
| Дайындық бағытының коды және жіктелуі |  |
| 7М041-Бизнес және басқару |  |
| Білім беру бағдарламаларның коды және тобы |  |
| М072 |  |
| ББ шифры |  |
| 7М04112 |  |
| ББ атауы |  |
| Менеджмент | **Платформа**  |
| Еңбек қарқындылығы сағат/кредит | **10 сағат//25 дәріс** |
| 70/5 | **Курсқа сілтеме https://openu.kz/kz/courses/hr-menedzhmentke-krspe** |
| Оқыту бағыты | **Күндізгі openu.kz** |
| Ғылыми-педагогикалық | Ғылыми-педагогикалық |
| Білім деңгейі (кәсіптік білім / бакалавр / магистр / докторантура / қосымша білім) | **Білім деңгейі, егер ЖАОК-та көрсетілген болса** |
| магистратура | **магистратура** |
| Оқу жоспарындағы пәннің сипаты (негізгі / профильдік / элективті) | **Білім беру ұйымы – әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті** |
| профильдік |  |
| Оқу тілі | **Оқу тілі** |
| қазақ | **қазақ** |
| Семестр  | **Қол жетімділігі:жарияланған күннен бастап,****семестрдің басында белгіленген,Сұраныс бойынша,****ай сайын когорттың іске қосылуы.** |
| 1 | **1 семестр** |
| Аттестаттау формасы (емтихан) |  |
| Ауызша емтихан Univer АЖ | **Ауызша (офлайн) Univer АЖ** |

2-бөлім. Мазмұны мен қалыптасқан құзыреттіліктерді талдау негізінде ЖАОК таңдау.

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. Пән бойынша оқу нәтижелері (OН) (3-6 негізгі): | ЖАОК бойынша оқу нәтижелері (мәлімделген болса): |
| ОН 1 "Адам ресурстарын басқару" тұжырымдамасы, "адам капиталы","адам капиталының бәсекеге қабілеттілігі" түсініктерінің тұжырымын жасауды игеру; адам ресурстарын басқарудың заманауи үдерістеріОН 2 адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері, қағидалары, еңбек ресурстарын іріктеу, жалдау, жұмыс орындарын қалыптастыру әдістеріОН 3 адам ресурстарын басқаруды ұйымдастыру және жоспарлау; кадрларды іздеу және жинақтау; ұйым персоналын таңдау және іріктеу;ОН 4 үйымдағы персоналдың адаптациясы, персоналдың жетістігін бағалау жүйесі; кадрларды мотивациясын басқару; адам ресурстарының кәсіби біліктілігін бағалау; қызметкерлерді оқытуОН 5 адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясы,еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау, жұмыс орындарындағы еңбек өнімділігін арттыру жолдары | ОН 1 "Адам ресурстарын басқару" бәсекеге қабіліеттілігінің негізгі ұғымдарыОН 2 Еңбек ресурстарын басқарудың қағидалары мен әдістеріОН 3 Білікті еңбек ресурстарын басқарудыңжоспарлаудың тәсілдеріОН 4 Адам ресурстарының ұжымға адаптациясының негізгі әдістеріОН 5 Еңбек ресурстарының стратегиясы мен индикаторлары  |
| 2.2. ОН сәйкестік деңгейі (сараптамалық сәйкестік % қорытынды негізінде орындалады).*\*Ескерту. ЖАОК-ның пәнге қанша %-ға сәйкес екенін көрсету. Мысалы, 80%. Егер сіз бір пәнге екі ЖАОК таңдап қосқыңыз келсе, онда, мысалы ЖАОК 1 – 80%, ЖАОК 2 – 60 %.*  |
| Сәйкестік деңгейі 50 *%.* ОН 1 "Адам ресурстарын басқару", |
| 2.3. Тақырыпқа қатысты дәрежесі (жартысынан көбіне сәйкес келеді / 1 модульге сәйкес келеді / басқа). Ұлттық аударма бюросы даярлаған ЖАОК Ник Уилтонның “HR-Менеджментке кіріспе” 7М04112-Менеджмент білім беру бағдарламасы магистранттарына арналған "Адам ресурстарын басқару"пәні бойынша құрастырылған силлабустың 1,2, 3 модульдеріндегі дәріс тақырыптар мазмұнына 50 %сәйкес келеді  |
|  |

3-бөлім. ЖАОК қосу моделін таңдау (**жобада «Тек ЖАОК» моделін пайдаланбаңыз**).

|  |
| --- |
| 3.1. Модель таңдау:Модель 2. Аралас оқыту «+ЖАОК»: аудиториялық сабақтарды ішінара ауыстыру (негізінен дәрістер), сонымен қатар «төңкерілген сынып» технологиясын қолдана отырып немесе қолданбай-ақ, ЖАОК-тың жеке тақырыптарын ішінара қайта есептеу. |
| "Адам ресурстарын басқару"пәніне ЖАОК-тарды таңдалған интеграция Модель 2 "Аралас оқыту" "+ЖАОК"технологиясын қолдана отырып аудиториялық сабақтарды ішінара ауыстыру (негізінен дәрістер), сонымен қатар жеке тақырыптарын ішінара қайта есептеу |
| е3.2. Сіздің пәніңізді оқытуда ЖАОК қолданудың жеке мақсатын тұжырымдаңыз.  |
| "Адам ресурстарын басқару" пәніне ЖАОК-тарды интеграциялаудың мақсаты – офлайн форматта пәнді оқыту жоспарының баламалылығын және магистранттарға жеке білім беру траекториясын құру мүмкіндіктерін арттыру, дәрістерді толықтыру, МӨЖ дайындауға қолдау көрсету. |
|  |
| 3.3. Модельді таңдауды негіздемесі (еркін нысанда, 30-60 сөз сөйлеу көлемі) және оның мақсатпен арақатынасы (3.2-т.).) Сіз қандай таңдау критерийлеріне сүйенгеніңізді және осы таңдау кезінде нені басшылыққа алғаныңызды түсіндіре отырып, эссе түрінде ЖАОК таңдауыңызды және оны кіріктіру моделін негіздеңіз. 1 және 2 бөліктерде ұсынылған талдауға сүйеніңіз.*\**"НR-Менеджмент негіздері" ЖАОК - Ник Уилтонның "HR менеджментке кіріспе" атты кітабына негізделген. Аталмыш дәрістер магистранттарды басқару ғылымын құрап, академиялық салаға кіретін тұжырымда, үлгі мен құралдардың іс жүзінде қолданылуын көрсетуге бағытталған. Дәрістерде қызметкерлерді басқарудың дұрыс ұйымдастырылуындағы жағымды тұстарды ғана емес, сондай-ақ, жетістікке барар жолдағы сәтсіздіктердің кең таралған себептері туралы да айтылады. Курс 25 дәрістен тұрады, олардың әрқайсысы шамамен 20-25 минут. Курс презентация слайдтарымен бірге жүреді, ал әрбір бөлімнің соңында өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтар беріледі. Аталған ЖАОК пәннің кейбір күрделі тақырыптарын толығымен ашуға жақсы балама. Сонымен қатар, офлайн оқыту кезінде магистранттар үшін ЖАОК бейнедәрістерін қалаған уақытта шексіз сан түрде қайта қарау мүмкіндігі мен ыңғайлы қарқынмен оқу мүмкіндігі қамтылады. Магистранттарға пәннің бейсинхронды дәрістерінің орнына ЖАОК бейнедәрістерін қолдануға, сондай-ақ, ЖАОК-тың PDF форматында кітаптардың материалын қолдануға, пәннің бейсинхронды практикалық сабақтардың тапсырмаларын орындауға, олардың көмегімен МӨЖ дайындауға, бақылау жұмыстарын орындауға жақсы көмек береді. Сондықтан ұсынылған ЖАОК пәнді оқыту процесіне Модель 2 "Аралас оқыту" "+ЖАОК" бойынша интеграцияланады |

4-бөлім. Оқытылатын пәнге ЖАОК қосудың жоспары

|  |
| --- |
| 4.1. Модель атауы (3.1 қ.) |
| Модель 2 "Аралас оқыту" "+ЖАОК": аудиториялық сабақтарды ішінара ауыстыру (негізінен дәрістер), сонымен қатар "төңкерілген сынып"технологиясын қолдана отырып, ЖАОК-тың жеке тақырыптарын ішінара қайта есептеу |
| 4.2. Оқу курсының мазмұнын іске асыру күнтізбесі (кестесі) |
|

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Апта | Тақырыптың аталуы | Сағат саны | Ең жоғарғы балл | Білімді бағалау формасы | Сабақты өткізу формасы/**платформа** |
| **Модуль** 1 **Адам ресурстарын басқару жүйесінің ғылыми негіздері** |
| 1 | 1 Дәріс. Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері | 1 | 2 | тыңдау | https://openu.kz/kz/courses/hr- menedzhmentke-krspe"Адам ресурстарын басқару" бәсекеге қабіліеттілігінің негізгі ұғымдары |
| 1 Семинар. Адам ресурстарын басқарудың міндеті , мақсаты, функциясы, адам капиталы | 2 | 8 | тобта талқылау, тест шешу | Офлайн аудиторияда |
| 2 | 2 Дәріс. Адам ресурстарын басқарудың заманауи үдерістері | 1 | 2 | тыңдау | https://openu.kz/kz/courses/hr-menedzhmentke-krspe Еңбек ресурстарын басқарудың қағидалары мен әдістері |
| 2 Семинар. ҚР адам ресурстарын басқару және Еңбек кодексінің негізгі міндеттері | 2 | 8 | тобта талқылау | Офлайн аудиторияда |
| МОӨЖ 1. МӨЖ 1 орындау бойынша кеңес беру |  |  |  | Офлайн -аудиторияда |
| 3 | 3 Дәріс. Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері | 1 | 2 | тыңдау | https://openu.kz/kz/courses/hr-menedzhmentke-krspe Білікті еңбек ресурстарын басқарудыңжоспарлаудың тәсілдері |
| 3 Семинар. Адам ресурстарын басқарудың негізгі қағидалары | 2 | 8 | есептер | Офлайн аудиторияда |
| **МӨЖ 1.**  Еңбек ресурстарын іріктеу және қызметкерлерді жалдау |  | 15 |  | WhatsApp немесе электронды почта арқылы онлайн-кеңес беру |
| 4 | 4 Дәріс. Адам ресурстарын басқару қызметі | 1 | 2 | тыңдау | https://openu.kz/kz/courses/hr- menedzhmentke-krspe Адам ресурстарының ұжымға адаптациясының негізгі әдістері |
| 4 Семинар. Адам ресурстары және жұмыс орнын қалыптастыру әдістері | 2 | 8 | тобта талқылау, | Офлайн  |
| 5 | 5 Дәріс. Ұйымдағы кадр тұрақсыздығы мәселесі | 1 | 2 | тыңдау | https://openu.kz/kz/courses/hr- menedzhmentke-krspe Еңбек ресурстарының стратегиясы мен индикаторлары  |
| 5 Семинар. Еңбек ресурстарын іріктеуге қойылатын талаптар ерекшелігі | 2 | 8 | тобта талқылау, | офлайн |
| 2 Модуль Адам ресурстарын басқаруды ұйымдастыру және жоспарлау |
| 6 | 6 Дәріс**.** Адам ресурстарын басқаруды жоспарлауды ұйымдастыру | 1 | 2 |  |  |
| 6 Семинар.Ұйым персоналын таңдау және іріктеу | 2 | 8 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда |
| МОӨЖ 2. МӨЖ 2 орындау бойынша кеңес беру |  |  |  | офлайн |
| 7 | 7 Дәріс**.** Адам ресурстарын басқарудағы кадрларды іздеу және жинақтау жолдары | 1 | 2 |  |  |
| 7 Семинар**.** Адам ресурстарын басқарудағы жалдау қосалқы жүйесі | 2 | 8 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда |
| **МӨЖ 2.** Ұйым персоналын таңдау және іріктеу |  | 15 |  | офлайн |
| Межелік бақылау 1 | 100 |  |  |
| 8 | 8. Дәріс Ұйымдағы персоналдың адаптациясы. (бейімделуі) | 1 | 2 |  |  |
| 8. Семинар. Ұйымдағы персоналдың жетістігін бағалау жүйесі | 2 | 7 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда |
| МОӨЖ 3. МӨЖ 3 орындау бойынша кеңес беру |  |  |  | офлайн |
| 9 | 9 Дәріс. Кадрлар мотивациясын басқару | 1 | 2 |  |  |
| 9 Семинар. Адам ресурстарының кәсіби біліктілігі және оны бағалау | 2 | 7 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда |
| 10 | 10 Дәріс. Қызметкерлерді оқыту және дамыту жүйесі | 1 | 2 |  |  |
| 10 Семинар. Қызметкерлерді оқыту қажеттілігін анықтау: негізгі деңгейлер,әдістер. | 2 | 7 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда |
| МОӨЖ 4. орындау бойынша кеңес |  |  |  | оффлайн |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 Модуль **Адам ресурстарын басқаруды дамытудың стратегиясы** |
| 11 | 11Дәріс. Еңбек ресурстары нәтижелерін бағалау | 1 | 2 |  |  |
| 11Семинар. Персоналды бағалау кезеңдері мен әдістері | 2 | 7 | тобта талқылау, | Офлайн аудиторияда  |
| 12 | 12 Дәріс. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі ндикаторларын жоспарлау | 1 | 2 |  |  |
| 12 Семинар.Еңбек ресурстарының көрсеткіштерін жоспарлау | 2 | 7 | есептер | Офлайн аудиторияда |
| 13 | 13 Дәріс. Жұмыс орнындағы қақтығыстарды басқару | 1 | 2 |  |  |
| 13 Семинар. Адам ресурстарының еңбек өнімділігін арттырудың жолдары | 2 | 8 | есептер | Офлайн аудиторияда |
| **МОӨЖ 5. МӨЖ 3.** Адам ресурстарының кәсіби біліктілігі және оны бағалау |  | 25 |  | Офлайн |
| 14 | 14 Дәріс Адам ресуростарын басқарудың тиімділігі | 1 | 2 |  |  |
| 14 Семинар**.** Еңбек ресурстарын тиімділігін арттыру жолдары | 2 | 8 | есептертест шешу | Офлайн аудиторияда |
| 15 | 15 Дәріс. Адам ресурстарын дамытудың стратегиясы | 1 | 2 |  |  |
| 15 Семинар. Жұмыс орнында пайда болған мәселелерді шешу жолдары | 2 | 8 | адам ресурстарын пайдалану тиімділігін есептеу | Офлайн аудиторияда |
| Межелік бақылау **2 АБ** | 100 |  |  |

Қысқартулар: Д – дәрісОН – оқыту нәтижесіЖИ – жетістік индикаторыСС – семинар сабағы (ПС – практикалық сабақ, ЗС – зертханалық сабақ болуы мүмкін)МӨЖ – магистранттың өзіндік жұмысыМОӨЖ – оқытушының басшылығымен магистранттың өзіндік жұмысына |
| \* Бірнеше ЖАОК қолданған кезде олардың нөмірленуін енгізіп, атауларын көрсету керек.4.3. Еркін түрде, сіздің пәніңізде ЖАОК қолдануға қатысты күтулер мен алаңдаушылықтар туралы жазыңыз. |
| *\* Мәлімдеме мысалы:* *«Курстан күтілетін нәтижелер:* Магистранттар курсты игеруге қызығушылығы артады*.* Курсты игеру барысындапрезентация слайдтарындағы адам ресурстарын басқарудың инновациялық әдістері мен тәсілдерімен жүйелі түрде жан-жақты танысады және әрбір бөлімнің соңында өзін-өзі тексеруге арналған сұрақтарға жауап береді. Аталған курс пәннің кейбір күрделі тақырыптарын толығымен ашуға жақсы балама. Сонымен қатар, офлайн оқыту кезінде магистранттар үшін ЖАОК бейнедәрістерін қалаған уақытта шексіз сан түрде қайта қарау мүмкіндігі мен ыңғайлы қарқынмен оқу мүмкіндігі қамтылады. Магистранттардың білім сапасы деңгейі артады және ЖАОК-да жұмыс жасау уақытын тиімді жоспарлауға мүмкіндік береді. |
|  |

|  |
| --- |
| Кафедра меңгерушісінің қорытындысы: Әдістемелік тұрғыдан талаптар орындалған, "Адам ресурстарын басқару" пән бойынша оқыту нәтижелері айтарлықтай дәрежеде жүзеге асырылады. "HR- Менеджментке кіріспе" ЖАОК курсын Модель 2. Аралас оқыту «+ЖАОК»: дәрістерді, практикалық және семинарлық сабақтарды ішінара сақтай отырып, ЖАОК қолдану сондай-ақ ағымдағы аттестаттау үшін ЖАОК-да оқыту нәтижелерін пайдалану арқылы оқу үрдісіне қойылған талаптар шеңберіне сәйкес оқу үрдісіне енгізуге болады деп есептейміз.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Кафедра меңгерушісі Смағулова Г.С. Оқытушы Абралиев О.А.  |
|  |