

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ
МИНИСТРЛІГІ
«Esil University» Мекемесі



«БЕКІТЕМІН»

«Esil University» мекемесі
РЕКТОРЫ

А. А. Таубаев

2024ж.



6B04112 - «HR-менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша «Персоналды басқару», «Рекрутинг», «Персоналды оқыту және дамыту» пәндері бойынша білім алушыларды қорытынды аттестаттаудың кешенді емтихан

БАҒДАРЛАМАСЫ

Астана
2024

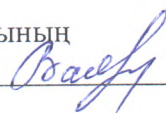
Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) бағдарламасы №2 20.07.22ж. Мемлекеттік білім беру стандартының және 6B04112 - «HR-менеджмент» білім беру бағдарламасына арналған модульдік білім беру бағдарламасы «Персоналды басқару», «Рекрутинг», «Персоналды оқыту және дамыту» пәндері бойынша жұмыс бағдарламасы негізінде құрылған.

Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) бағдарламасын дайындағандар:
Хуаныш Л. - экономика ғылымдарының магистрі, аға оқытушы «Менеджмент» білім беру бағдарламасының жетекшісі;
Мухамбетова Л.К. - к.э.н., доцент;
Нургалиева Ж.Е. - к.э.н., доцент м.а.

Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) жұмыс бағдарламасы «Менеджмент» кафедрасының отырысында талқыланды

Хаттама № «5» 20.12 2023 ж.

«Менеджмент» кафедрасының
меңгерушісі

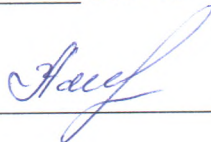


Валиева С.Н.

Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) бағдарламасы «Бизнес және басқару» факультетінің Кеңесі отырысында мақұлданған

Хаттама № «5» 25.12 2023 ж.

Төраға
э.ғ.к., доцент

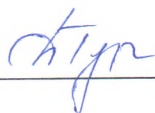


Алина Г.Б.

Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) бағдарламасы Esil University Ғылыми-әдістемелік кеңесінің отырысында келісілді

Хаттама № «6» 19.01 2024 ж.

Төраға
э.ғ.д, профессор



Турекулова Д.М.

Кешенді емтиханның (қорытынды аттестация) бағдарламасы Esil University Ғылыми кеңесінің отырысында бекітілді

Хаттама № «8» 28.02 2024 ж.

КІРІСПЕ

Кешенді емтихан Университет түлектерін қорытынды аттестаттау шеңберінде өткізіледі, бұл кәсіби міндеттерді шешуге теориялық дайындықты, кәсіби қызметтің негізгі түрлеріне дайындықты анықтауға және бағалауға мүмкіндік береді. Кешенді емтихан жалпы кәсіптік және арнайы даярлық пәндері бойынша негізгі және практикалық маңызды сұрақтарды қамтиды. Бағдарлама студенттерді кешенді емтиханға дайындауға арналған. Бағдарламаға 6B04112 - «HR-менеджмент» мамандығының базалық және бейіндік пәндері «Персоналды басқару», «Рекрутинг», «Персоналды оқыту және дамыту» бойынша негізгі бөлімдер енгізілген.

«ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ»

пәннің қысқаша сипаттамасы

Персоналды басқару теориясы мен әдістемесі

Персоналды басқару терминін түсінудің негізгі тәсілдері. Адам ресурстарын басқару тұжырымдамаларының эволюциясы. Персоналды басқару принциптері мен әдістері

Персонал қызметі және оның жұмыс істеуіне қойылатын негізгі талаптар

Кәсіпорынның кадрлық қызметінің қалыптасуы туралы түсінік және тарихы. Персонал қызметі және оның жұмыс істеуіне қойылатын негізгі талаптар.

Ұйымның кадрлық саясаты

Ұйымның кадр саясаты туралы түсінік. Кәсіпорынның кадр саясатының түрлері

Ұйымның персоналды басқару стратегиясы

Персоналды стратегиялық басқарудың түсінігі мен мақсаттары. Персоналды басқару стратегиясын қалыптастыру кезеңдері

Персоналды жоспарлау және маркетинг

Қызметкерлерді жоспарлау. Персоналдың маркетингі

Кадрларды іріктеу, іріктеу, қабылдау және босату

Кадрларды іріктеу, іріктеу, қабылдау және босату ұғымы. Қызметкерлерді іріктеудің дәстүрлі және дәстүрлі емес әдістері

Персоналды кәсіптік бағдарлау және еңбекке бейімдеу

Кәсіптік бағдар беру және кадрларды еңбекке бейімдеу ұғымы. Персоналды бейімдеу түрлері және олардың сипаттамалары

Жұмысшылардың еңбек өнімділігін бағалау

Персоналдың еңбек нәтижелерін бағалау мақсаттары. Персоналдың еңбегін бағалау түрлері

Қызметкерлерді оқыту

Ұйым персоналын дамыту қажеттілігі. Оқытудың білікті оқытудың тұжырымдамалары және олардың сипаттамалары

Қызметкерлердің іскерлік мансабын басқару

Мансап түсінігі және түрлері. Іскерлік мансапты басқару

Кадр резервін басқару

Ұйымның кадрлық резервін қалыптастыру түсінігі мен қажеттілігі. Кадр резервінің түрлері

Персоналдың еңбек қызметін ынталандыру және ынталандыру

Қызметкерлерді еңбек қызметіне ынталандыру. Кадрлардың еңбек қызметін ынталандыру

Жұмысшылардың еңбегін өтеу жүйесі

Жалақы және оның қызметкерлерді еңбекке ынталандырудағы рөлі. Жалақы түрлері және өтемақы жүйесі

Персоналды басқару тиімділігін бағалау

Персоналды басқару жүйесінің тиімділігін бағалау қажеттілігі. Персоналды басқару жүйесінің тиімділігін бағалау көрсеткіштері

Персонал аудиті

Ұйым персоналы аудитінің түсінігі мен маңызы. Персонал аудитінің түрлерін жіктеу

«Персоналды басқару»

қорытынды аттестаттауға арналған сұрақтар

1. Ұйымның менеджмент жүйесіндегі персоналды басқару. Персонал басқару объектісі ретінде
2. "Персоналды басқару" Оқу пәнінің негізгі ұғымдары. Персоналды басқару принциптері.
3. Персоналды басқару тұжырымдамаларының эволюциясы.
4. Персоналды басқару жүйесінің түсінігі мен құрылымы
5. Персоналды басқару жүйесінің сыртқы және ішкі ортасы.
6. Кадрлық жоспарлау түсінігі, мақсаты және принциптері.
7. Кадрларды жоспарлаудың түрлері мен кезеңдері.
8. Кадрларды жоспарлау әдістері.
9. Қызметкерлерді жалдау: тұжырымдаманың мәні мен мазмұны. Қызметкерлерді тартуды ұйымдастырудың стратегиялық тәсілдері.
10. Қызметкерлерді жалдау принциптері мен кезеңдері.
11. Бос орынға үміткерлерге қойылатын талаптарды анықтау. Бос орынға үміткерлерді тарту көздері.
12. Бос орынға үміткерлерді тарту әдістері.
13. Бос орынға үміткерлерді іріктеу.
14. Қызметкерлерді қысқарту процесін басқару: қызметкерлерді қысқартудың себептері, кезеңдері және стратегиялық тәсілдері.
15. Персоналды бейімдеу түсінігі, мақсаттары, түрлері мен кезеңдері.
16. Персоналды бейімдеу әдістері, оның тиімділігі шарттары мен өлшемдері.
17. Қызметкерлердің еңбегін ұйымдастырудың негізгі формалары.
18. Қызметкерлердің еңбегін ұйымдастырудың дәстүрлі стандартты емес формалары.
19. Персоналдың еңбегін ұйымдастырудың жаңа (постиндустриалды) стандартты емес формалары.
20. Мотивация және еңбек мінез-құлқын анықтайтын факторлар.
21. Классикалық (дәстүрлі) мотивациялық теориялар.
22. Мотивацияның мағыналы теориялары.
23. Мотивацияның процессуалдық теориялары.
24. Қызметкерлердің еңбегін ынталандырудың тікелей экономикалық әдістері.
25. Қызметкерлердің еңбегін ынталандырудың жанама экономикалық әдістері.
26. Қызметкерлердің еңбегін ынталандырудың әлеуметтік-психологиялық әдістері.
27. Қызметкерлердің жұмысын үйлестіру түсінігі, мақсаттары, түрлері мен механизмдері.
28. Персоналдың еңбек қызметін бақылау түсінігі, мақсаттары, субъектілері және түрлері.
29. Персоналды бағалау әдістері: мақсаттарды басқару, өнімділікті басқару.

30. Қызметкерлерді бағалау әдісі ретінде сертификаттау. Жеке тұлғаны топтық бағалау әдісі.
31. Персоналды бағалау әдістері: ассесмент орталығы, "360 градус" әдісі.
32. Персоналды бағалау әдістері: анықтамалық әдіс, баллдық-рейтингтік бағалау.
33. Негізгі тиімділік көрсеткіштері (KPI) бойынша қызметкерлерді бағалау.
34. Персоналды бағалау әдістері: матрицалық әдіс, жұптық салыстыру әдісі, тестілеу.
35. Персоналды бағалау әдістері: рөлдік ойындар, сауалнама, бақылау.
36. Персоналды бағалау әдістері: Кәсіби тапсырмалар, сұхбаттар, персоналды бағалаудың дәстүрлі емес әдістері.
37. Қызметкерлерді кәсіби дамыту және оқыту: негізгі ұғымдар мен ұғымдар.
38. Қызметкерлерді оқытудың принциптері мен формалары.
39. Қызметкерлерді оқыту әдістері
40. Қызметкерлерді қосымша оқыту процесін басқару: оқыту тиімділігін жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру, бақылау және бағалау.
41. Қызметкерлерді бейресми оқыту. Оқыту моделі "70:20:10".
42. Кәсіби мансап ұғымы, оның түрлері мен кезеңдері.
43. Мансаптың типтік модельдері: "трамплин", "баспалдақ", "жылан", "жол қиылысы".
44. Кадр резервін басқару
45. Менеджерлердің мансаптық менеджментінің ерекшеліктері.
46. Жас мамандардың мансабын басқару ерекшелігі.
47. Көшбасшылық, басқару және көшбасшылық ұғымдарының арақатынасы.
48. Ресми және бейресми көшбасшылық, менеджер мен көшбасшы арасындағы айырмашылықтар.
49. Көшбасшылардың түрлері және олардың сипаттамалары.
50. Менеджменттегі көшбасшылық теориялары.

Әдебиеттер тізімі;

Негізгі әдебиеттер:

1. Турекулова Д.М., Оразбаева К.Н., Батырбай Ж.А. Менеджмент. Оқу құралы, - Астана: ҚазЭҚХСУ, 2018. -374 б.
2. Рахымбаев А.Б. Менеджмент: оқу құралы.-Алматы: Нұр-Пресс, 2018.-150 б.
3. Сакенова У.З. «Кадрлық менеджмент» оқу құралы. /У.З.Сакенова. – Алматы Альманах, 2019. – 119 б.
4. Уилтон Ник НР-Менеджмент кіріспе оқулық – Алматы – Ұлттық аударма бюросы, 2019 жыл – 5320бет.
5. Жұмамбаев С.К. Өндірістік менеджмент. Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2020 – 228 б.

Қосымша әдебиеттер:

1. Гриффин Р Менеджмент оқулық: 12 басылым. «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018 жыл – 768 бет.
2. Нортхоус Питер Көшбасшылық: теория және практика оқулық – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы»қоғамдық қоры, 2020 жыл. – 560 бет.
3. Карбетова З.Р., Карбетова Ш.Р., Курманкулова Н.Ж., Валиева С.Н. Стратегиялық менеджмент оқулық – Алматы: Жакия – полиграф ЖШС, 2019 – 286 бет
4. Алинов М.Ш. Тәуекелдерді басқару. Риск-менеджмент. Оқу құралы. – Алматы: Бастау, 2020. – 244 б.

5. Гэмибл Джон, Питерф Маргерет, Томсон Артур Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмтылу оқулық. – Алматы. «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2019. – 536 бет.

Нормативтік-құқықтық актілер:

1. Қазақстан Республикасы. Кодекс. Еңбек кодексі: ресми басылым. - Алматы: Заңгер, 2017
2. Қазақстан Республикасы. Заңдар. Халықты жұмыспен қамту туралы: ресми басылым. - Алматы: заңгер, 2016

«РЕКРУТИНГ» пәнінің қысқаша сипаттамасы

XX ғасырдағы персоналды басқару парадигмалары.

Бірлескен қызмет формаларының эволюциясы және кадрлық менеджменттің қалыптасуы. Кадрлық менеджменттің кәсіби мәдениетінің негізгі түрлері. Кадрлық менеджмент: персоналды басқарудан адам ресурстарын басқаруға дейін. Кадрлық менеджмент: ХХІ ғасырдағы қиындықтар. Персонал менеджерінің жұмысындағы іскерлік қатынастардың этикасы

Ұйымдардың элементтері: мақсаты, миссиясы, көзқарасы, құрылымы.

Технология. Бірлескен қызмет түрі. Қаржы. Басқару. Басқару түрі. Ұйымдастырушылық мәдениеттердің, басқарушылық формалардың және бірлескен қызмет түрлерінің байланысы. Қызметкерлер. Ұйымның даму кезеңдері. Ұйымның даму циклдары. Өмірлік цикл кезеңдерінің, ұйымдастыру стратегиясының түрлері мен қызметкерлердің ерекшеліктерінің арақатынасы.

Кадрлар, персонал және адам ресурстары басқару объектілері ретінде.

HR-менеджменттің әдіснамалық негіздері: американдық, батыс еуропалық және азиялық тәжірибе. Адам ресурстарын басқару жүйесі: мәні, элементтері, жұмыс істеу механизмдері. Адам ресурстарын стратегиялық басқару.

Персоналды басқарудың негізгі тәсілдері

Экономикалық тәсіл. Экономикалық тәсіл шеңберіндегі тиімділік шарттары мен ерекше қиындықтардың сипаттамасы. Органикалық тәсіл. Персоналды басқару қызметінің басым қажеттіліктерге сәйкестігі.

Адами капитал теориясы.

"Адам ресурстарын талдау" тұжырымдамасы. Қызметкерлермен жұмыс шығындарды анықтау. Қызметкердің жеке құнын өлшеу. Стохастикалық позициялық модель.

Кадр саясатының түрлері: пассивті, реактивті, профилактикалық, белсенді.

Кадр саясатын құру кезеңдері. Кадрлық іс-шаралар және кадрлық стратегия. Кадр саясатының ашық және жабық түрінде жүзеге асырылатын кадрлық іс-шаралар. Кадр саясатын әзірлеу шарттары.

Дамушы ұйымның персоналын басқару. Кадр қызметін қалыптастыру.

Кәсіпорын деңгейінде персоналды басқарудың ұйымдастырушылық құрылымы. Кадрлық ақпаратты сақтау және пайдалану жүйесі. Ірі кәсіпорындардағы персоналды басқарудың негізгі функцияларын салыстырмалы талдау.

Кадрлық құрамды қалыптастыру әдістері.

Ұйым құрылымын жобалау. Персоналға қажеттілікті бағалау. Аймақтағы кадрлық жағдайды талдау. Қызметті талдау. Лауазымдық нұсқаулықтар. Ұйымға жұмысқа кандидаттарды тарту. Жұмысқа қабылдау кезінде үміткерлерді бағалау. Конкурстық жұмысқа қабылдау персоналды бейімдеу.

Қызметкерлердің жұмысын қолдау әдістері.

Өнімділікті арттыру және Еңбекті нормалау. Еңбекті бағалау. Персоналды аттестаттау. Кадр резервін қалыптастыру. Мансапты жоспарлау. Еңбекті ынталандыру бағдарламаларын әзірлеу. Қызметкерлерді оқыту.

Ұйымдағы адам ресурстарын жоспарлау және болжау. Рекрутинг.

Адам ресурстарын жоспарлаудың мақсаттары, процесі және әдістері. Ұйым персоналына қажеттілікті болжау. Іріктеу, іріктеу және жалдау процесі. Ұйым кадрларын іріктеу және орналастыру ерекшеліктері. Маркетингтік, коммерциялық, инвестициялық және ұйым саясатының басқа түрлерін дайындауға және өткізуге қатысу қабілеттерін бағалау.

Қызметкерлерді кәсіптік бағдарлау, бейімдеу және оқыту.

Кәсіби бағдарлаудың мәні мен ерекшелігі. Персоналды саралаудың негізгі факторлары. Бейімделу ұғымы, оның негізгі бағыттары. Персоналды бағалау теориясы мен практикасы. Аттестаттау. Кадр резервін қалыптастыру

Адам ресурстарын басқарудың ішкі жүйелерін қамтамасыз ету.

Адам ресурстарын басқару жүйесін кадрлық қамтамасыз ету. Құзыреттерді басқару ұйымның кадрлық стратегиясын іске асыру құралы ретінде. Адам ресурстарын басқару жүйесін іс жүргізу, ақпараттық, техникалық, нормативтік-әдістемелік және құқықтық қамтамасыз ету

Сыртқы экономикалық қызметті жүзеге асыратын ұйымның кадрлық әлеуеті және кадрлық саясаты.

Ұйымның кадрлық әлеуетін түсіну және бағалау. Кадрлық әлеуетті дамытуды басқару. Ұйымның әлеуеті және ішкі саясаты: жалпы сипаттама. Ұйымның кадр саясатының мәні мен мазмұны.

Қызметкерлерді іскерлік бағалау және HR менеджментінің тиімділігі.

Қызметкерлерді іскерлік бағалау: жалпы сипаттама. Басқарудың тиімділігі және басқарушылық еңбекті бағалау. Адам ресурстарын басқарудың тиімділігі. Адам ресурстарының аудиті. Адами ресурстар туралы ақпараттық жүйе. Ұйымдағы коммуникациялар. Персоналды басқару саласындағы зерттеулер. Персоналды басқару тиімділігін бағалау және өлшеу.

Адам ресурстарын басқарудағы заманауи тенденциялар.

Лизинг және аутстаффинг. Аутсорсинг, СЭҚ-пен айналысатын персоналды бақылау. Жұмыспен қамту саласындағы логистика нарығы.

«Рекрутинг»

қорытынды аттестаттауға арналған сұрақтар

1. Жалдау ұғымы. Жұмысқа қабылдаудың мақсаттары мен міндеттері.
2. Жалдау түрлері. Сыртқы және ішкі жалдау.
3. Рекрутинг субъектілері. Жалдау кезеңдері және олардың өзара байланысы.
4. Рекрутингтегі құжат айналымы: процесті сүйемелдеу.
5. Рекрутердің кәсіби қасиеттері.
6. Жаппай жалдау: мақсаттары мен міндеттері.
7. Жаппай жалдау түрлері.
8. Дәстүрлі қызметкерлерді таңдау.
9. Рекрутинг процесінде үміткерлерді бағалаудың түсінігі, мақсаттары мен міндеттері.
10. Қызметкерлердің іскерлік мансабын басқару.
11. Кадр резервін басқару.
12. Қызметкерлердің еңбек қызметін ынталандыру және ынталандыру.

13. Жұмысшылардың еңбегін өтеу жүйесі.
14. Қызметкерлерді Аутсорсинг және лизинг.
15. Қазіргі заманғы компанияларда қызметкерлерді тартудың әртүрлі технологияларын қолдану.
16. Кәсіби құзыреттіліктердің, лауазымдардың және жалдау әдістерінің арақатынасы.
17. Жұмыс орнын жобалау кезеңдері. Жұмыс орнын жобалау әдістері мен ерекшеліктері.
18. Қызметкерлерге өтінімдерді жинау: жұмыс берушінің талаптары және еңбек заңнамасының ерекшелігі.
19. Рекрутингтегі құжат айналымы: персоналға өтінімді ресімдеу, жұмыс орнын жобалау
20. Тапсырыс берушінің кадр қызметтерімен өзара іс-қимыл кезеңдері.
21. Провайдер мен Тапсырыс беруші компанияның кадр қызметтері өкілдерінің өзара әрекеттесу мәселелері
22. Кеңес беру провайдер мен Тапсырыс беруші компанияның кадр қызметтері өкілдерінің өзара әрекеттесуінің тиімділігін арттыру әдісі ретінде.
23. Жұмыс туралы ақпаратты тарату арналарымен жұмыс: жұмыс сайттары, әлеуметтік желілер, skype, БАҚ.
24. Бос жұмыс орындары туралы ақпаратты таратудың мамандандырылған арналары: бос жұмыс орындары жәрмеңкелері, жұмыспен қамту қызметтері.
25. Ақпаратты тарату және жинау технологиясын таңдау факторлары.
26. Рекрутингте ақпарат жинау және тарату бойынша жұмыстың практикалық аспектілері.
27. Рекрутингтегі ақпараттық арналардың тиімділігі.
28. Ерекшеліктері түйіндеме жасау.
29. Рекрутер үміткердің түйіндемесін бағалау.
30. Үміткерлерді бағалау әдістері.
31. Сұхбат және оның түрлері. Өмірбаяндық, функционалдық және стресс сұхбаттарының ерекшеліктері.
32. Іскерлік ойындар, іскерлік ойындардың түрлері.
33. Үміткерлерді бағалау кезінде психологиялық тесттерді қолдану
34. Үміткерлерді бағалаудың стандартты емес әдістері.
35. Үміткерлерді даярлау және бағалау технологиялары.
36. Бейімделу кезеңінің мақсаттары мен міндеттері.
37. Компаниядағы жаңа қызметкерді бейімдеу кезеңдері.
38. Бейімделу кезеңінің мәселелері және оларды шешу жолдары.
39. Бейімделу кезеңіндегі рекрутердің міндеттері.
40. Жаңа қызметкерді бейімдеу жоспарын құру ерекшеліктері.
41. Бейімделу кезеңінің тиімділік критерийлері.
42. Қызметкерлерге қажеттілік әдістері.
43. Қызметкерлерді жалдау бағдарламасын құру.
44. Жалдау көздері.
45. Бағалау және түпкілікті шешім қабылдау.
46. Қызметкерлерді жалдау және іріктеуді Құжаттамалық қамтамасыз ету.
47. Ұйымда персоналды жалдау және іріктеудің халықаралық тәжірибесі.
48. Қызметкерлерді кәсіптік бағдарлау және еңбекке бейімдеу.
49. Персоналды бейімдеу түрлері және олардың сипаттамалары.
50. Білікті оқыту тұжырымдамалары және олардың сипаттамалары.

Әдебиеттер тізімі

Негізгі әдебиеттер:

1. Д.М.Турекулова, К.Н.Оразбаева, Ж.А.Батырбай. Менеджмент: Астана: ҚазЭҚХСУ БПО, 2018. – 374 бет.
2. Рахымбаев А.Б. Менеджмент: оқу құралы.-Алматы: Нұр-Пресс, 2018.-150 б.
3. Уилтон Ник. HR - менеджментке кіріспе: Оқулық. - Алматы: Ұлттық аударма бюросы, 2019- 532бет. ҚР Білім және ғылым министрлігі бекіткен.
4. Тургинбаева А.Н. Ұйымдағы өзгерістерді басқару. Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2017. -154 бет.
5. Роббинс Стивен, Джадж Тимати. Ұйымдық мінез-құлық негіздері, 14-басылым. – Алматы: «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2019 жыл- 488 бет.

Қосымша әдебиеттер:

1. Касенов К.Р. Кәсіпкерлік стратегиялар: оқу құралы.- Алматы: Қазақ университеті, 2018.- 242 б.
2. Кәсіпкер сөздігі/ А. Алдаш, Э. Сүлейменов, Қ. Алдашева.- Алматы: Көкжиек-Горизонт, 2018.- 256 б.
3. Турекулова Д.М. Қазақстан аймақтарының бәсекеге қабілеттілігі: әдіснамадан тәжірибеге дейін: монография.- Астана: ИПЦ Esil university, 2022.-215 б.
4. Свидрук И.И., Осик Ю.И. Креативті менеджмент: Оқу құралы. – Алматы: Бастау баспасы, 2017. – 360 бет.
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару: оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 234 б.

«ПЕРСОНАЛДЫ ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУ» пәнінің қысқаша сипаттамасы

Ұйымның әлеуметтік дамуын басқару

Әлеуметтік даму ұғымы. Әлеуметтік ортаны дамыту. Персоналды әлеуметтік дамыту технологиялары.

Персоналды дамыту түсінігі, мақсаттары мен нысандары

Инновациялық процестегі адам факторының рөлін талдау және анықтау. Персоналды дамыту жүйесі. Персоналды дамыту процесін басқару.

Персоналды дамыту түсінігі, мақсаттары мен нысандары

Ұйым персоналын дамытудың мәні мен негізгі бағыттары. Қызметкерлердің кәсіби дамуы мен оқуын басқару.

Жеке тұлғаны дамытудың теориялық және әдіснамалық негіздері

Адамның әртүрлі функцияларында қарастырылатын жеке қасиеттері. Тұлға құрылымы мен жұмыс күшінің сапа құрылымының арақатынасы. Кәсіби маманның қалыптасу кезеңдері.

Жеке тұлғаны дамытудың теориялық және әдіснамалық негіздері

Дәстүрлі және оқыту ұйымдары. Персоналды дамытудың негізгі кезеңдері.

Персоналды оқытуды, бейімдеуді және аттестаттаудан өткізуді ұйымдастыру

Ұйым қызметкерлерін оқыту. Кәсіптік оқыту. Ұйымның жаңа қызметкерлерін бейімдеуді және бастапқы дамытуды ұйымдастыру.

Персоналды үздіксіз оқыту жүйесі

Персоналды үздіксіз оқытудың түсінігі, мақсаттары, міндеттері мен ерекшеліктері. Субъектінің кәсіби қалыптасуын басқару. Қызметкерлердің оқуға төзімділігі.

Персоналдың мансаптық және қызметтік-кәсіби ілгерілеуін басқару

Мансап түсінігі мен механизмі. Ұйым персоналының мансаптық және қызметтік-кәсіби ілгерілеуін басқару. Мансап және кәсіби тәжірибе циклі.

Кадр резервімен жұмыс

Кадр резервінің түсінігі мен түрлері Кадр резервін дайындаудың бағдарламалары мен негізгі технологиялары. Персоналды басқару қызметінің кадр резервін құрудағы және сүйемелдеудегі рөлі.

Оқу орталықтарында персоналды оқыту процесін ұйымдастыру

Кадрларды оқытуды ұйымдастырудағы персоналды басқару қызметінің рөлі. Корпоративтік білім беру бағдарламасы. Персоналды оқыту мен дамытуда ұйымның қажеттілігін анықтау және тапсырысын қалыптастыру үшін ақпарат жинау әдістері.

Басқарушы персоналдың даму деңгейін және мотивациялық әлеуетті бағалау

Басқарушы персоналдың даму деңгейін бағалау. Адам таңдауын кеңейту процесі ретінде персоналды дамыту.

Жанжал және командалық жұмыс персоналды дамыту құралы ретінде

Қызметкерлердің дамуындағы жанжалдың рөлі. Командалық жұмыс процесінде персоналды дамыту.

Жанжал және командалық жұмыс персоналды дамыту құралы ретінде
Ұйымдағы ішкі коммуникацияларды басқару Командалық Диагностика

Қызметкерлердің адалдығын қалыптастыру және дамыту

Компания қызметкерлерінің адалдығы, адалдығы және адалдығы туралы түсінік
Ұйым қызметкерінің адалдығы мен қанағаттанушылығын бағалау.

Нәтижелер және персоналды дамыту тиімділігін бағалау

Кері байланыс алу және оқыту нәтижелерін және персоналды кәсіби дамытудың
өзге де нысандарын өңдеу. Ұйым персоналының даму тиімділігін бағалау мақсаты.

«Персоналды оқыту және дамыту»
қорытынды аттестаттауға арналған сұрақтар

1. Ұйымды басқару объектісі ретінде әлеуметтік ортаны дамытудың мақсаттары, бағыттары.
2. Ұйымның әлеуметтік инфрақұрылымы және оның құрамдас бөліктерінің сипаттамасы.
3. Ұйымның әлеуметтік дамуы бойынша басқару шешімдері мен практикалық әрекеттерінің мазмұны мен формалары.
4. Ұйым персоналын әлеуметтік қорғау және оны іске асырудың негізгі бағыттары.
5. Әлеуметтік қызмет орындайтын міндеттер және оның ұйымдағы қызметін реттеу.
6. Персоналды дамыту тұжырымдамасының мазмұны, оның мақсаттары, міндеттері және негізгі бағыттары.
7. Ұйымның персоналды басқарудың басқа функциялары жүйесіндегі персоналды дамыту функциясының орны.
8. Ұйым персоналының инновациялық әлеуеті, мақсаттары, міндеттері және персоналды дамытудың қажетті шарттары туралы түсінік.
9. Персоналды дамыту жүйесінің түсінігі және оның негізгі компоненттерінің жалпы сипаттамасы.
10. Персоналдың өмірлік циклі туралы түсінік және оның жекелеген кезеңдеріндегі персоналдың даму ерекшеліктері.
11. Әр түрлі ұйымдастырушылық мәдениеттер жағдайында персоналды дамыту ерекшеліктері.
12. Персоналды стратегиялық дамыту ұғымы және персоналды дамыту саласындағы саясаттың негізгі бағыттары.
13. Персоналды дамытуды басқару тұжырымдамасы, осы процесті жүзеге асырудың негізгі кезеңдері мен ерекшеліктері.
14. Ұйым персоналын дамыту процесінде Өзін-өзі дамыту (өзін-өзі жетілдіру) түсінігі мен рөлі.
15. Ұйымның және бағыныштылардың басқару персоналының даму ерекшеліктері.
16. Персоналды дамытудың тұжырымдамасы мен негізгі модельдері, персоналды дамытудың тұжырымдамасы мен негізгі бағдарламалары.
17. Персоналды дамыту бағдарламасының түсінігі, оның түрлері, практикада әртүрлі бағыттар бойынша Персоналды дамыту бағдарламаларын әзірлеу ерекшеліктері.
18. Кәсіби қызметте адамның жеке психологиялық және жеке қасиеттерін дамыту бағыттары мен мүмкіндіктері.
19. Мамандарды даярлау процесінің құрамдас бөліктері, мамандарды даярлаудың негізгі нысандары мен әдістері.

20. Жеке тұлғаның құрылымы және жұмыс күші сапасының құрылымы, олардың элементтері мен байланыстарының арақатынасы.
21. Жұмыс күшінің сапасының өзгеруіне әсер ететін Қайшылықтар, қозғаушы күштер және негізгі факторлар.
22. Кәсіби тұжырымдама, оның қалыптасуының негізгі кезеңдерінің мәні, қызметкердің кәсібилігін бағалау тәсілдері.
23. "Құзыреттілік" санатындағы құрылымдық элементтердің құрамы, қызметкердің құзыреттілігі туралы түсінік, оның құрамдас бөліктері.
24. Адам әлеуетінің үздіксіз дамуымен жұмысшылардың үздіксіз білім алуының арақатынасы мен шарттылығы.
25. Персоналды дамытудың негізгі кезеңдерінің сипаттамасы, ұйымдағы қызметкердің өмірлік циклі туралы түсінік.
26. Жалпы персоналды басқаруға қатысты кірістің азаю Заңының көрінісі.
27. Кері байланыс функциясы ретінде диагностика ұғымы және іс жүзінде персоналды дамыту диагностикасының ерекшеліктері.
28. Кері байланыс функциясы ретінде диагностика ұғымы және іс жүзінде көшбасшы тұлғасының әлеуетін дамыту диагностикасының ерекшеліктері. 29 персоналды оқытудың түсінігі, мақсаттары мен міндеттері, оқыту процесі және оны практикада іске асыру ерекшеліктері.
30. Персоналды оқытудың түсінігі, мақсаттары мен міндеттері, Білім беру процесі және оны іс жүзінде жүзеге асыру ерекшеліктері.
31. Қызметкерлерді тәрбиелеудің түсінігі, мақсаттары мен міндеттері, қызметкерлерді тәрбиелеудің бағыттары, формалары мен әдістері.
32. Оқытудың негізгі түрлерінің, формалары мен әдістерінің мәні, Оқыту құралдары, оларды практикада қолдану ерекшеліктері.
33. Тәжірибеде персоналды кәсіби дамыту процесін ұйымдастырудың ерекшеліктері және оның нәтижелерін бағалау әдістері.
34. Кадрлардың біліктілігін арттырудың мақсаттары мен міндеттері және оны практикада іске асыру ерекшеліктері.
35. Кадрларды даярлаудың мақсаттары мен міндеттері және оны практикада іске асыру ерекшеліктері.
36. Кадрларды қайта даярлаудың мақсаттары мен міндеттері және оны практикада іске асыру ерекшеліктері.
37. Кәсіптік оқыту тұжырымдамасының тұжырымдамасы, Кәсіптік оқыту Тұжырымдамаларының негізгі түрлерінің мәні.
38. Персоналды қосымша оқыту процесін басқарудың негізгі технологиялық кезеңдерін ұйымдастыру.
39. Ұйымның жаңа қызметкерлерінің бейімделуі мен алғашқы дамуын ұйымдастыру және ерекшеліктері.
40. Кәсіби және психологиялық бейімделу ұғымы және жаңа қызметкерлерді алғашқы кәсіптік оқытудың ерекшеліктері.
41. Ағымдағы іскерлік бағалау нәтижелері бойынша персоналды кәсіби дамыту бойынша шешімдер қабылдау.
42. Ішкі оқыту ұғымы және оның ұйымның кадр саясатындағы рөлінің көрінісі.
43. Персоналды аттестаттау және ағымдағы іскерлік бағалау ұғымы және олардың персоналды оқыту мен дамытудағы рөлі, аттестаттау кезеңдері.
44. Бейімделудің негізгі түрлерінің маңызды сипаттамасы және оның персоналдың дамуына әсері.
45. Оқыту сапасы туралы түсінік және оны бағалаудың негізгі тәсілдерін практикада қолдану ерекшеліктері.
46. Персоналды дамыту саласында шешімдер қабылдау үшін аттестаттау нәтижелерін және персоналды ағымдағы іскерлік бағалаудың басқа түрлерін талдау. 47

персоналды үздіксіз оқыту түсінігі, мақсаттары, міндеттері мен саясаты, персоналды үздіксіз оқыту жүйесі және оның құрамдас бөліктері.

48. Персоналды үздіксіз оқытудың негізгі әдістері мен формаларының принциптері мен сипаттамалары.

49. Персонал ресурстарын жеңілдету тұжырымдамасы мен бағыттары, оның шарттары мен жүзеге асырылу ерекшеліктерін қамтамасыз етеді.

50. Персоналды оқытуға арналған білім беру бағдарламаларын әзірлеудің бағыттары, әртүрлілігі және ерекшеліктері.

Әдебиеттер тізімі

Негізгі әдебиеттер:

1. Турекулова Д.М., Мухамбетова Л.К., Омарова А.Т., Жуманова Б.К., Байбашева Г.К., Стоянова Р.Г. / Ұйымның персоналды басқару.- Алматы. ЦБК, 2018.-376 Б.

2. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару: оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 234 б.

3. Мухамбетова Л. К., Турекулова Д. М., Оразбаева К.Н. Ұйымдастырушылық мінез-құлық: оқу құралы.- Алматы: Эверо, 2022.-392 Б.

4. Турекулова Д.М., Оразбаева К.Н., Батырбай Ж.А./Менеджмент: оқу құралы. – Астана: ҚазЭҚХСУ БПО, 2018.-374б.

5. Турекулова Д.М., Мухамбетова Л.К., Омарова А.Т., Амирова Г.К. Персоналды басқару. Оқу құралы. – Астана, 2019. – 227 бет

Қосымша әдебиеттер:

1. Турекулова Д.М., Оразбаева К.Н., Батырбай Ж.А. Менеджмент. Оқу құралы, - Астана: ҚазЭҚХСУ, 2018. -374 б.

2. Гриффин Р Менеджмент оқулық: 12 басылым. «Ұлттық аударма бюросы» қоғамдық қоры, 2018 жыл – 768 бет.

3. Рахымбаев А.Б. Менеджмент: оқу құралы.-Алматы: Нұр-Пресс, 2018.-150 б.

Нормативтік-құқықтық актілер:

1. Қазақстан Республикасының Азаматтық Кодексі (жалпы бөлім) (2023.12.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен)

2.Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі(2023.10.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен)

3. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі (2023.03.09. берілген өзгерістер мен толықтырулармен)