

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
Учреждение «Esil University»



«Утверждаю»
Ректор «Esil University»
А. А. Таубаев
2024г.

ПРОГРАММА

комплексных экзаменов итоговой аттестации для обучающихся по образовательной
программе 6B04112 - «HR-менеджмент» по дисциплинам «Управление персоналом»,
«Рекрутинг», «Обучение и развитие персонала»

Астана
2024

Программа комплексного экзамена (итоговой аттестации) разработана на основании Государственного общеобязательного стандарта образования №2 от 20.07.22 г. и модульных образовательных программ по ОП 6B04112 - «HR-менеджмент» по дисциплинам «Управление персоналом», «Рекрутинг», «Обучение и развитие персонала»

Программу экзамена (итоговой аттестации) подготовили:
Хуаныш Л.- магистр, ст.преподаватель, руководитель ОП «Менеджмент»;
Мухамбетова Л.К. - к.э.н., доцент
Нургалиева Ж.Е. - к.э.н., и.о. доцента

Программа комплексного экзамена (итоговой аттестации) обсуждена на заседании кафедры «Менеджмент»

Протокол № 5 от «20» 12 202³ г.

Зав.кафедрой «Менеджмент»

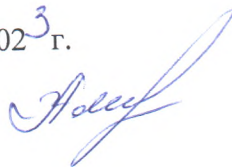


Валиева С.Н.

Программа комплексного экзамена (итоговой аттестации) одобрена на заседании Совета факультета Бизнеса и управления

Протокол № «5» от 25.12. 202³ г.

Председатель

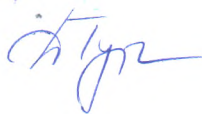


Алина Г.Б.

Программа комплексного экзамена (итоговой аттестации) одобрена на заседании Научно-методического Совета Esil University

Протокол № 6 от «19» 01 202⁴ г.

Председатель



Турекулова Д.М.

Программа комплексного экзамена (итоговой аттестации) утверждена на заседании Ученого Совета Esil University

Протокол № 8 от «28» 02 202⁴ г.

ВВЕДЕНИЕ

Комплексный экзамен проводится в рамках итоговой аттестации выпускников университета, позволяющей выявить и оценить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач, готовность к основным видам профессиональной деятельности. Комплексный экзамен включает ключевые и практические значимые вопросы по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки. Программа предназначена для подготовки студентов к комплексному экзамену. В программу включены основные разделы по базовому и профилирующим дисциплинам образовательной программы 6В04112 - «HR-менеджмент» по дисциплинам «Управление персоналом», «Рекрутинг», «Обучение и развитие персонала».

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

краткое пояснение тем

Теория и методология управления персоналом

Основные подходы к пониманию термина «управление персоналом». Эволюция концепций управления человеческими ресурсами. Принципы и методы управления персоналом

Служба персонала и основные требования к ее функционированию

Понятие и история становления кадровой службы предприятия. Служба персонала и основные требования к ее функционированию

Кадровая политика организации

Понятие кадровой политики организации. Виды кадровой политики предприятия

Стратегия управления персоналом организации

Понятие и цели стратегического управления персоналом. Этапы формирования стратегии управления персоналом

Планирование и маркетинг персонала

Планирование персонала. Маркетинг персонала

Подбор, отбор, прием и высвобождение кадров

Понятие подбора, отбора, приема и высвобождения кадров. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала

Профориентация и трудовая адаптация персонала

Понятие профориентации и трудовой адаптации кадров. Виды адаптации персонала и их характеристика

Оценка результативности труда работников

Цели оценки результатов труда персонала. Виды оценок труда персонала

Обучение персонала

Необходимость развития персонала организации. Концепции обучения квалифицированного обучения и их характеристика

Управление деловой карьерой персонала

Понятие и виды карьеры. Управление деловой карьерой

Управление кадровым резервом

Понятие и необходимость формирования кадрового резерва организации. Виды кадрового резерва

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала

Мотивация персонала к трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности кадров

Система компенсации труда работников

Заработная плата и ее роль в мотивации к труду персонала. Виды заработной платы и система компенсации

Оценка эффективности управления персоналом

Необходимость оценки эффективности системы управления персоналом.
Показатели оценки эффективности системы управления персоналом

Аудит персонала

Понятие и значение аудита персонала организации. Классификация типов аудита персонала

«Управление персоналом»

перечень вопросов для итоговой аттестации

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления
2. Основные понятия учебной дисциплины «Управление персоналом». Принципы управления персоналом.
3. Эволюция концепций управления персоналом.
4. Понятие и структура системы управления персоналом
5. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
6. Понятие, цель и принципы кадрового планирования.
7. Виды и этапы кадрового планирования.
8. Методы кадрового планирования.
9. Найм персонала: сущность и содержание понятия. Стратегические подходы к организации привлечения персонала.
10. Принципы и этапы найма персонала.
11. Определение требований к кандидатам на вакансию. Источники привлечения кандидатов на вакансию.
12. Методы привлечения кандидатов на вакансию.
13. Отбор кандидатов на вакансию.
14. Управление процессом сокращения персонала: причины, этапы и стратегические подходы к сокращению персонала.
15. Понятие, цели, виды и этапы адаптации персонала.
16. Методы адаптации персонала, условия и критерии ее эффективности.
17. Основные формы организации труда персонала.
18. Традиционные нестандартные формы организации труда персонала.
19. Новые (постиндустриальные) нестандартные формы организации труда персонала.
20. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение.
21. Классические (традиционные) теории мотивации.
22. Содержательные теории мотивации.
23. Процессуальные теории мотивации.
24. Прямые экономические методы стимулирования труда персонала.
25. Косвенные экономические методы стимулирования труда персонала.
26. Социально-психологические методы стимулирования труда персонала.
27. Понятие, цели, виды и механизмы координации работы сотрудников.
28. Понятие, цели, субъекты и виды контроля трудовой деятельности персонала.
29. Методы оценки персонала: управление по целям, управление результативностью.
30. Аттестация как метод оценки персонала. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).
31. Методы оценки персонала: ассесмент-центр, метод «360 градусов».
32. Методы оценки персонала: эталонный метод, балльно-рейтинговая оценка.
33. Оценка сотрудников по ключевым показателям эффективности (КПЭ).
34. Методы оценки персонала: матричный метод, метод парных сравнений, тестирование.
35. Методы оценки персонала: ролевые игры, анкетирование, наблюдение.

36. Методы оценки персонала: профессиональные задания, интервью, нетрадиционные методы оценки персонала.
37. Профессиональное развитие и обучение персонала: основные понятия и концепции.
38. Принципы и формы обучения персонала.
39. Методы обучения персонала
40. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.
41. Неформальное обучения персонала. Модель обучения «70:20:10».
42. Понятие профессиональной карьеры, ее виды и этапы.
43. Типовые модели карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».
44. Управление кадровым резервом
45. Особенности управления карьерой менеджеров.
46. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
47. Соотношение понятий лидерство, управление и руководство.
48. Формальное и неформальное лидерство, различия между менеджером и лидером.
49. Типы лидеров и их характеристика.
50. Теории лидерства в менеджменте.

Список литературы:

Основная литература:

1. Мухамбетова Л.К. Теоретико-методологические и практические направления совершенствования механизма использования человеческого капитала в Республике Казахстан: монография. – Астана: Мастер По, 2019
2. Управление персоналом организации: [учебное пособие]. Т. 1 / Л.К. Мухамбетова [и др.]. - Алматы: Эпиграф, 2019. - 231, [1] с.
3. Исабеков Б.Н., Мухамбетова Л.К. Человеческий капитал. Ч.1: учебное пособие.-Астана, 2017
4. Глик Д.И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие. – 2-е изд. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019
5. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход. Учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2021

Дополнительная:

1. Осовицкая Н. HR. Рекрутмент. Обучение. Маркетинг. Аналитика: учебник. – СПб: Питер, 2020
2. Староверова К.О. Управление персоналом в таможенных органах: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2017
3. Марр Бернارد. Ключевые инструменты бизнес-аналитики / перевод с английского В.Н. Егорова. – М.: Лаборатория знаний, 2018

Нормативные правовые акты:

1. Республика Казахстан. Кодекс. Трудовой кодекс: официальное издание. – Алматы: Юрист, 2017
2. Республика Казахстан. Законы. О занятости населения: официальное издание. – Алматы: ЮРИСТ, 2016

«РЕКРУТИНГ»

краткое пояснение тем

Парадигмы управления персоналом в XX в.

Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Кадровый менеджмент: вызовы XXI в. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу. Этика деловых отношений в работе менеджера по персоналу

Элементы организаций: цель, миссия, видение, структура.

Технология. Тип совместной деятельности. Финансы. Управление. Тип управления. Связь организационных культур, управленческих форм и типов совместной деятельности. Персонал. Стадии развития организации. Циклы развития организации. Соотнесение стадий жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала.

Кадры, персонал и ресурсы человека как объекты управления.

Методологические основы HR-менеджмента: американский, западноевропейский и азиатский опыт. Система управления человеческими ресурсами: сущность, элементы, механизмы функционирования. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

Основные подходы к управлению персоналом

Экономический подход. Характеристика условий эффективности и особых затруднений в рамках экономического подхода. Органический подход. Соответствие деятельности по управлению персоналом доминирующим потребностям.

Теория человеческого капитала.

Концепция “Анализ человеческих ресурсов”. Работа с персоналом. Определение издержек. Измерение индивидуальной стоимости работника. Стохастическая позиционная модель.

Типы кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная, активная.

Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики. Условия разработки кадровой политики.

Управление персоналом развивающейся организации. Формирование кадровой службы.

Организационная структура управления персоналом на уровне предприятия. Система хранения и использования кадровой информации. Сопоставительного анализа основных функций управления персоналом на крупных предприятиях.

Методы формирования кадрового состава.

Проектирование структуры организации. Оценка потребности в персонале. Анализ кадровой ситуации в регионе. Анализ деятельности. Должностные инструкции. Привлечение кандидатов на работу в организацию. Оценка кандидатов при приеме на работу. Конкурсный набор персонала на работу. Адаптация персонала.

Методы поддержания работоспособности персонала.

Повышение производительности и нормирование труда. Оценка труда. Аттестация персонала. Формирование кадрового резерва. Планирование карьеры. Разработка

программ стимулирования труда. Обучение персонала.

Планирование и прогнозирование человеческих ресурсов в организации.

Рекрутинг.

Цели, процесс и методы планирования человеческих ресурсов. Прогнозирование потребности в персонале организации. Процесс подбора, отбора и найма. Особенности подбора и расстановки кадров организации. Оценка способностей участия в подготовке и проведении мероприятий маркетинговой, коммерческой, инвестиционной и иных видов политики организации.

Профориентация, адаптация и обучение персонала.

Сущность и специфика профессиональной ориентации. Основные факторы дифференциации персонала. Понятие адаптации, ее основные направления. Теория и практика оценки персонала. Аттестация. Формирование кадрового резерва

Обеспечивающие подсистемы управления человеческими ресурсами.

Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Управление компетенциями как средство реализации кадровой стратегии организации. Делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами

Кадровый потенциал и кадровая политика организации, осуществляющей внешнеэкономическую деятельность.

Понятие и оценка кадрового потенциала организации. Управление развитием кадрового потенциала. Потенциал и внутрифирменная политика организации: общая характеристика. Сущность и содержание кадровой политики организации.

Деловая оценка персонала и эффективность HR-менеджмента.

Деловая оценка персонала: общая характеристика. Эффективность управления и оценка управленческого труда. Эффективность управления человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Информационная система о человеческих ресурсах. Коммуникации в организации. Исследования в области управления персоналом. Оценка и измерение эффективности управления персоналом.

Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами.

Лизинг и аутстаффинг. Аутсорсинг, контроллинг персонала, занимающегося ВЭД. Рынок логистики в сфере трудоустройства.

«Рекрутинг»

перечень вопросов для итоговой аттестации

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.
2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
3. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
4. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса.
5. Профессиональные качества рекрутера.
6. Массовый рекрутинг: цели и задачи.
7. Виды массового рекрутинга.
8. Традиционный подбор персонала.
9. Понятие, цели и задачи оценки кандидатов в процессе рекрутинга.
10. Управление деловой карьерой персонала.

11. Управление кадровым резервом.
12. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
13. Система компенсации труда работников.
14. Аутсорсинг и лизинг персонала.
15. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
16. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.
17. Этапы проектирования рабочего места. Методы и специфика проектирования рабочего места.
18. Сбор заявок на персонал: Требования работодателя и специфика трудового законодательства.
19. Документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места
20. Этапы взаимодействия с кадровыми службами заказчика.
21. Проблемы взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика
22. Консультирование как метод повышения эффективности взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
23. Работа с каналами распространения информации о вакансиях: работные сайты, социальные сети, skype, СМИ.
24. Специализированные каналы распространения информации о вакансиях: ярмарки вакансий, службы занятости.
25. Факторы выбора технологии распространения и сбора информации.
26. Практические аспекты работы по сбору и распространению информации в рекрутинге.
27. Эффективность информационных каналов в рекрутинге.
28. Особенности составления резюме.
29. Оценка резюме кандидата рекрутером.
30. Методы оценки кандидатов.
31. Интервью и его виды. Особенности биографического, функционального и стресс интервью.
32. Деловые игры, виды деловых игр.
33. Применение психологических тестов при оценке кандидатов
34. Нестандартные методы оценки кандидатов.
35. Технологии подготовки и проведения оценки кандидатов.
36. Цели и задачи адаптационного периода.
37. Этапы адаптации нового сотрудника в компании.
38. Проблемы периода адаптации и пути их решения.
39. Задачи рекрутера в период адаптации.
40. Особенности составления плана адаптации нового сотрудника.
41. Критерии эффективности адаптационного периода.
42. Методы потребности персонала.
43. Составление программы найма персонала.
44. Источники найма.
45. Оценка и принятие окончательного решения.
46. Документационное обеспечение найма и отбора персонала.
47. Международный опыт найма и отбора персонала в организации.
48. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
49. Виды адаптации персонала и их характеристика.
50. Концепции обучения квалифицированного обучения и их характеристика.

Список литературы:

Основная литература:

1. Управление персоналом организации: [учебное пособие]. Т. 1 / Л.К. Мухамбетова [и др.]. - Алматы: Эпиграф, 2019. - 231, [1] с.
2. Исабеков Б.Н., Мухамбетова Л.К. Человеческий капитал. Ч.1: учебное пособие.-Астана, 2017
3. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций: перевод с англ. – М.: ЭКСМО, 2019. – 595 стр.
4. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 422 с.
5. Каркинбаева Ш.И. Организационное поведение: учебное пособие / А.Ж. Жунусова. - Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2018. - 147 с.

Дополнительная литература:

1. Кулекеев Ж.А. Рынок труда и занятость в Казахстане.-Алматы: Изд-во Казстатинформ, 2016
2. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под ред. А.А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020
3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2020
4. Мухамбетова Л.К. Теоретико-методологические и прикладные аспекты формирования человеческого капитала в условиях индустриально-инновационного развития Казахстана: Монография. – Астана, ТОО «Мастер ПО»,2015. – 215 стр.
5. Мукан Ш. Лидерство: учебник .-Алматы: ОФ «Мазмундама», 2019.-314 с.

«ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА»

краткое пояснение тем

Управление социальным развитием организации

Понятие социального развития. Развитие социальной среды. Технологии социального развития персонала.

Понятие, цели и формы развития персонала

Анализ и определение роли человеческого фактора в инновационном процессе. Система развития персонала. Управление процессом развития персоналом.

Понятие, цели и формы развития персонала

Сущность и основные направления развития персонала организации. Управление профессиональным развитием и обучением персонала.

Теоретико-методологические основы развития личности

Личностные свойства человека, рассматриваемые в его разных функциях. Соотношение структуры личности и структуры качества рабочей силы. Этапы становления профессионала.

Теоретико-методологические основы развития личности

Традиционная и обучающая организации. Основные стадии развития персонала.

Организация обучения, адаптации и проведения аттестации персоналом

Обучение персоналом организации. Профессиональное обучение. Организация адаптации и первичного развития новых сотрудников организации.

Система непрерывного обучения персонала

Понятие, цели, задачи и особенности непрерывного обучения персонала. Управление профессиональным становлением субъекта. Сопротивление персонала обучению.

Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персоналом

Понятие и механизм карьеры. Управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персоналом организации. Цикл карьеры и профессионального опыта.

Работа с кадровым резервом

Понятие и виды кадрового резерва. Программы и основные технологии подготовки кадрового резерва. Роль службы управления персоналом в создании и сопровождении кадрового резерва.

Организация процесса обучения персонала в учебных центрах

Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров. Корпоративная образовательная программа. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.

Оценка уровня развития управленческого персонала и мотивационного потенциала

Оценка уровня развития управленческого персонала. Развитие персонала как процесс расширения возможностей выбора человека.

Конфликт и командная работа как инструменты развития персонала

Роль конфликта в развитии персонала. Развитие персонала в процессе командной

работы.

Конфликт и командная работа как инструменты развития персонала

Управление внутрифирменными коммуникациями в организации Диагностика командности

Формирование и развитие лояльности персонала

Понятие лояльности, преданности и приверженности персонала компании Оценка лояльности и удовлетворенности работника организации.

Результаты и оценка эффективности развития персонала

Получение обратной связи и обработка результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Цель оценки эффективности развития персонала организации.

«Обучение и развитие персонала»

перечень вопросов для итоговой аттестации

1. Цели, направления развития социальной среды как объекта управления организацией.
2. Социальная инфраструктура организации и характеристика ее составляющих.
3. Содержание и формы управленческих решений и практических действий по социальному развитию организации.
4. Социальная защита персонала организации и основные направления ее реализации.
5. Задачи, выполняемые социальной службой, и регламентация ее деятельности в организации.
6. Содержание понятия развития персонала, его цели, задачи и основные направления.
7. Место функции развития персонала в системе других функций управления персоналом организации.
8. Понятие инновационного потенциала персонала организации, цели, задачи и необходимые условия развития персонала.
9. Понятие системы развития персонала и общая характеристика ее основных составляющих.
10. Понятие жизненного цикла персонала и особенности развития персонала на его отдельных этапах.
11. Особенности развития персонала в условиях различных организационных культур.
12. Понятие стратегического развития персонала и основные направления политики в области развития персонала.
13. Понятие управления развитием персонала, основные этапы и особенности реализации данного процесса.
14. Понятие и роль саморазвития (самосовершенствования) в процессе развития персонала организации.
15. Особенности развития управленческого персонала организации и подчиненных.
16. Понятие и основные модели развития персонала, понятие и основные программы развития персонала.
17. Понятие программы развития персонала, ее виды, особенности разработки программ развития персонала по различным направлениям на практике.

18. Направления и возможности развития индивидуально-психологических и личностных свойств человека в профессиональной деятельности.
19. Составляющие процесса подготовки специалистов, основные формы и методы подготовки специалистов.
20. Структура личности и структура качества рабочей силы, соотношение их элементов и связей.
21. Противоречия, движущие силы и основные факторы, влияющие на изменение качества рабочей силы.
22. Понятие профессионала, сущность основных этапов его становления, подходы к оценке профессионализма работника.
23. Состав структурных элементов категории «Компетенция», понятие компетентности работника, ее составляющие.
24. Соотношение и обусловленность непрерывного образования работников с непрерывным развитием человеческого потенциала.
25. Характеристика основных стадий развития персонала, понятие жизненного цикла работника в организации.
26. Проявление закона убывающей отдачи применительно к управлению персоналом в целом.
27. Понятие диагностики как функции обратной связи и особенности диагностики развития персонала на практике.
28. Понятие диагностики как функции обратной связи и особенности диагностики развития потенциала личности руководителя на практике.
29. Понятие, цели и задачи обучения персонала, процесс обучения и особенности его реализации на практике.
30. Понятие, цели и задачи образования персонала, процесс образования и особенности его реализации на практике.
31. Понятие, цели и задачи воспитания персонала, направления, формы и методы воспитания работников.
32. Сущность основных видов, форм и методов обучения, инструменты обучения, особенности применения их на практике.
33. Особенности организации процесса профессионального развития персонала на практике и методы оценки его результатов.
34. Цели и задачи повышения квалификации кадров и особенности его реализации на практике.
35. Цели и задачи подготовки кадров и особенности ее реализации на практике.
36. Цели и задачи переподготовки кадров и особенности ее реализации на практике.
37. Понятие концепции профессионального обучения, сущность основных видов концепций профессионального обучения.
38. Организация и основные технологические этапы управления процессом дополнительного обучения персонала.
39. Организация и особенности адаптации и первичного развития новых сотрудников организации.
40. Понятие профессиональной и психологической адаптации и особенности первичного профессионального обучения новых сотрудников.
41. Принятие решений по профессиональному развитию персонала по результатам его текущей деловой оценки.
42. Понятие внутрифирменного обучения и отражение его роли в кадровой политике организации.
43. Понятие аттестации и текущей деловой оценки персонала и их роль в обучении и развитии персонала, этапы аттестации.
44. Сущностная характеристика основных видов адаптации и ее влияние на развитие персонала.

45. Понятие качества обучения и особенности применения основных подходов к его оценке на практике.

46. Анализ результатов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала для принятия решений в сфере развития персонала. 47 Понятие, цели, задачи и политика непрерывного обучения персонала, система непрерывного обучения персонала и ее составляющие.

48. Принципы и характерные особенности основных методов и форм непрерывного обучения персонала.

49. Понятие и направления фасилитации ресурсов персонала, обеспечивающие ее условия и особенности осуществления.

50. Направления, разнообразие и особенности разработки образовательных программ для проведения обучения персонала.

Список литературы:

Основная литература:

1. Турекулова Д.М., Мухамбетова Л.К., Омарова А.Т., Жуманова Б.К., Байбашева Г.К., Стоянова Р.Г. /Управление персоналом организации.- Алматы. ЦБК, 2018.-376 с.

2. Мухамбетова Л.К., Турекулова Д.М., Оразбаева К.Н./Организационное поведение: Учебное пособие.-Алматы:Эвера, 2022.-392с.

3. Мукан Ш. Лидерство: учебник .-Алматы: ОФ «Мазмундама», 2019.-314 с.

4. Кирий И. Руководители и владельцы бизнеса решают проблемы управления персоналом. – Итоги форума. – М.:2017. – 224 стр.

5. Лариса Большакова Как подобрать ключик к решению любой ситуации. 30 правил эффективного общения, решения конфликтов, управления поведением / Лариса Большакова. - М.: АСТ, 2020. – 491 с.

Дополнительная литература:

1. Минцберг Г. Менеджмент: природа и структура организаций: перевод с англ. – М.: ЭКСМО, 2019. – 595 стр.

2. Турекулова Д.М., Мухамбетова Л.К., Жуманова Б.К. Управление персоналом: учебное пособие. -Алматы, 2018.-324 с.

3. Байжолова Р.А. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в условиях инновационного развития экономики: монография.- Астана: ИП «Булатов А.Ж.», 2016.-232 с.

4. Исабеков Б.Н.. Мухамбетова Л.К. Человеческий капитал. Часть 1. Учебное пособие.- Астана, 2017. 208 с.

5. Мухамбетова Л.К., Турекулова Д.М., Сатканова Р.Г. теоретико-методологические и практические направления совершенствования механизма использования человеческого капитала в РК. Монография. – Астана,2019. – 176 стр.

Нормативные правовые акты:

1. Республика Казахстан. Кодекс. Гражданский кодекс: практическое пособие. – Алматы: Норма-К, 2016

2. Республика Казахстан. Кодекс. Предпринимательский кодекс: официальное издание. – Алматы: Юрист, 2017

3. Республика Казахстан. Кодекс. Трудовой кодекс: официальное издание. – Алматы: Юрист, 2017