

ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
Академиялық кеңес
мәжілісінде бекітілген
оқу ісі бойынша проректор
_____ А.К.Хикметов
Хаттама № 6
«22» 06 2020 ж.

«8D041 __ – МЕМЛЕКЕТТІК ЖӘНЕ ЖЕРГІЛІКТІ БАСҚАРУ»
МАМАНДЫҒЫ БОЙЫНША ДОКТОРАНТУРАҒА ТҮСУШІЛЕРГЕ
АРНАЛҒАН ЕМТИХАН БАҒДАРЛАМАСЫ

АЛМАТЫ 2020

«8D041 __ – Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша бағдарлама мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарына сәйкес дайындалды. Бағдарламаны дайындағандар: э.ғ.к., доцент Смагулова Г.С., э.ғ.к., аға оқытушы Аширбекова Л.Ж.

Бағдарлама «Менеджмент» кафедрасының отырысында талқыланып, ұсынылған

«26» 05 2020 ж., хаттама № 38

Кафедра меңгерушісі _____ э.ғ.д., профессор м.а. Тургинбаева А.Н.

Экономика және бизнес Жоғары мектебінің Әдістемелік кеңесі (бюросы) мақұлдаған

«27» 05 2020 ж., хаттама № 9

Әдістемелік кеңес төрайымы _____ э.ғ.к., доцент Султанова Б.Б..

Бағдарлама факультеттің Ғылыми Кеңес отырысында бекітілді

«29» 05 2020 ж., хаттама № 11

Ғылыми Кеңес төрайымы _____ э.ғ.д., профессор Сагиева Р.К.

Ғылыми Кеңес хатшысы _____ э.ғ.к., доцент Смагулова Г.С.

МАЗМҰНЫ

Жалпы ережелер	4
«Мемлекеттік басқару теориясы мен тәжірибесі» пәні	5
«Стратегиялық басқару» пәні	9
«Адами ресурстарды басқару» пәні	12
Кешенді емтихан нәтижелерін бағалау шкаласы	16
«Мемлекеттік басқару теориясы мен тәжірибесі» пәні бойынша әдебиеттер тізімі	18
«Стратегиялық басқару» пәні бойынша әдебиеттер тізімі	19
«Адами ресурстарды басқару» пәні бойынша әдебиеттер тізімі	20

Жалпы ережелер

1. Мамандық бойынша түсу емтиханының мақсаттары мен міндеттері

Түсу емтиханының мақсаты: «8D041 __ - Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша PhD докторантура бөліміне түсу емтиханының мақсаты ғылыми-зерттеу және педагогикалық қызмет дағдыларына ие, осы мамандықтың базалық пәндері бойынша жоғары дайындық деңгейі бар магистратура түлектерін іріктеу.

Түсу емтиханының негізгі міндеттері:

- «8D041 __» – Мемлекеттік және жергілікті басқару бағыты бойынша талапкердің оқу пәндерінің теориялық негіздерін білу деңгейін тексеру;
- ғылыми-зерттеу қызметіне дағдылары мен қабілетін анықтау;
- оқу және ғылыми әдебиетіндегі тиісті ережелерге сілтемелермен жұмыс жасай алуын тексеру;
- ойлау мәдениетін игеру, оның нәтижесін дұрыс қолдану қабілетін анықтау;
- кәсіби функцияларын орындаумен байланысты мақсатты қою және міндеттерді қоя алуы;
- арнайы кәсіби терминология мен лексиканы игеру деңгейін тексеру.

Түсу емтиханының түрі – жазбаша емтихан. Емтихан тапсырушы емтихан билетінің сұрақтарына жазған өз жауаптарын жауап парағына жазады. Оны емтихан комиссиясы тексереді.

Апелляцияға берген жағдайда жауап парағында жазылған жазбаша жұмыс негіз болып табылады.

2. Докторантураға түсуші тұлғалардың даярлық деңгейлеріне қойылатын талаптар

8D041 __ – Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша докторантураның білім беру бағдарламасын игеруді қалайтын тұлғалардың алдыңғы білім деңгейі ғылыми -педагогикалық бағыттағы магистратура болуы керек.

Талапкер міндетті:

- кең ауқымды және мәдени ойлауы жоғары қалыптасқан тұлғаны қалыптастыруға мүмкіндік беретін нақты ғылыми (әлеуметтік-гуманитарлық және экономикалық) пәндер бойынша базалық білімді игеруге;
- мемлекеттік және жергілікті басқару саласындағы міндеттерді қоя білуге және тәжірибелік тұрғыдан шеше алуға;
- кәсіби қызмет саласында ақпараттық технологияларды қолдана білуге;
- зерттеу қызметінің дағдыларын игеруге;
- кәсіби қызметі мен магистратурадағы білімін жалғастыруы үшін қажетті жаңа білімдерді игеру дағдыларын меңгеруге.

3. Білім беру бағдарламасының пререквизиттері

- Мемлекеттік басқару теориясы мен тәжірибесі – 3 кредит
- Стратегиялық басқару – 3 кредит
- Адами ресурстарды басқару – 5 кредит

4. Емтихан тақырыптарының тізімі

«Мемлекеттік басқару теориясы мен тәжірибесі» пәні

Мемлекеттік басқару мазмұны

Мемлекеттік басқару саясаты мен мақсаттары. Мемлекет әлеуметтік басқарудың жетекші субъектісі ретінде. Мемлекеттік басқарудың теориялық және практикалық бағыты. Мемлекеттік басқару мақсаттарын әзірлеудің қоғамдық көздері. Мемлекеттік басқару мақсаттарын бекітудің құқықтық нысаны. Қалыптастыру көздеріне, мемлекеттік органдардың құзыретіне, олардың аумақтық және уақытша аспектілеріне байланысты мемлекеттік басқару мақсаттарының жіктелуі және иерархиясы.

Мемлекеттік басқару функцияларының ерекшелігі мен жіктелуі. Мемлекеттік органдардың функциялары.

Мемлекеттік басқару әдістері. Мемлекеттік басқарудың әкімшілік-құқықтық, экономикалық, идеологиялық әдістері және олардың мәні. Мемлекеттік басқару формалары.

Мемлекеттік басқарудағы нарықтық тәсіл

Мемлекеттік басқарудың қазіргі тұжырымдамасының әдістемелік негіздерінің қалыптасуы. Басқару әлеуметтік институт ретінде. Басқарудың ұйымдастырушылық және реттеушілік мәні. Билеушілік – басқару белгісі ретінде. Мемлекеттік басқарудың негізгі белгілері. Мемлекеттік басқарудың сапалық ерекшеліктері. Мемлекеттік және қоғамдық басқарудың бірлігі мен ара қатынасы. Саяси партиялар, кәсіби одақтар қоғамдық ұйымдардың мысалы ретінде. Ынтымақтастық – мемлекеттік органдар мен қоғамдық ұйымдардың өзара іс-әрекет ету формасы ретінде. Әлеуметтік – экономикалық және еңбек қатынастары саласындағы әлеуметтік серіктестік жүйесі. Қоғамдық ұйымдарды мемлекеттік тіркеу және қайта тіркеу.

Мемлекеттік басқарудағы жауапкершілік

Қоғамдық қатынастарды реттеуші құқықтық заңдар. Әлеуметтік басқару, басқару мен реттеуді күшейту, басқару мен билік орталықтарын бөліп орналастыру, мемлекеттік басқару жүйелілігі, мемлекеттік басқарудың дамуы қоғамдық өмір дамуының объективті заңдылығы ретінде.

Мемлекеттік басқарудағы саяси құқық және бостандық түсінігі, мәні және ерекшелігі. Мемлекеттік шешімдерді жүзеге асыру шарты ретіндегі мемлекеттік басқарудағы жауапкершілік.

«Жауапкершілік» және «міндеттілік» түсінігі, мемлекеттік басқару жүйесіндегі өзара байланысты түсінік ретінде. Міндеттілік, мемлекеттік қызметшінің міндеттері мен құқықтары. Мемлекеттік басқарудағы дербес жауапкершілік. Басқарудағы дербес жауапкершіліктің сипаттамасы, оның

түрлері мен құқықтық жүйедегі орны. Мемлекеттік функцияларды орындауға өкілеттік берілген тұлғалардың жауапкершілігі.

Министрлердің өкілеттігі мен жауапкершілігі, олардың есептілігі және олардың қызметін стратегиялық бақылау .

Мемлекеттік басқару және ұйымдастырылған мүдделер

Мемлекеттік басқару жүйесінің негізгі элементтері және олардың өзара байланысы. Мемлекеттік басқару субъектісінің басқарылатын қоғамдық жүйемен байланысы. Мемлекеттік басқарудың онтологиялық, гносеологиялық, әдістемелік элементтер жүйесі.

Лоббизм. Қазақстанда қолданылатын лоббистік іс-әрекет әдістері. Лоббизм түрлері. Сыртқы лоббизм, ішкі лоббизм, жанама лоббизм. Мемлекеттік басқару жүйесіндегі тікелей және кері байланыс. Артықшылықты басқарушылық ықпал ету мемлекеттік басқару жүйесіндегі тікелей байланыстар негізі ретінде. Ынтымақтастық, өзара байланыс, төменнен бастаманың болуы, тікелей байланыстарды қабылдау және олардың нәтижелілігі мемлекеттік басқару жүйесіндегі кері байланыс мысалы ретінде.

Басқару аппаратының құрылуы, еңбек үрдістері және қызметтік қатынастар, қоғаммен қатынас – мемлекеттік басқарудың типтілік мысалдары. Мемлекеттік басқару жүйесіндегі бірегейлік оны жетілдіру бағыты ретінде. Мемлекеттік басқарудағы типтілік және бірегейлік – мемлекеттік басқаруды сапалық жетілдіру көзі.

Мемлекеттік басқарудың ұйымдық құрылымы

Мемлекеттік орган – мемлекеттік басқарудың ұйымдық құрылымының жүйе құрушы элементі ретінде. Мемлекеттік орган сипаттамалары: функционалдық, құқықтық, ұйымдастырушылық мемлекеттік органдардың мәртебелік белгілері. Мемлекеттік басқарудың ұйымдық құрылымына әсер етуші факторлар. Мемлекет функциялары, мемлекеттік орган кадрлары.

Мемлекеттік шешімдерді орындаушы негізгі институттар. Мемлекеттік органдарды түрлі негіздер бойынша жіктеу: мемлекеттің функциялары бойынша, құзыреттері бойынша, қызметтің аумақтық ауқымы бойынша.

Мемлекеттік басқарудың ұйымдық құрылымын құру. Ұйымдық құрылымның қалыптасуы: сызықтық, функционалдық, сызықтық-функционалдық, бағдарламалық-мақсаттық, матрицалық. Мемлекеттік орган құрылымы. Мемлекеттік орган құрылымына қойылатын талаптар: мобильділік, оперативтілік, үнемділік.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік басқарудың ұйымдық құрылымы.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясат және мемлекеттік басқару мақсаттары

Сыбайлас жемқорлықпен күрес құралдары. Сыбайлас жемқорлықпен күресудің алдын-алу (жұмсақ) және реакциялық (қатаң) әдістері. Оқыту, персоналды саясат, ұйымдастырушылық-мәдени дамыту сыбайлас жемқорлықпен күресудің жұмсақ әдістері. Сыбайлас жемқорлықпен байланысты құқық бұзушылық субъектілері. Сыбайлас жемқорлықпен күрестің негізгі қағидалары.

Мемлекеттік басқару субъектілерінің ұйымдастырушылық-нұсқаулық қызметі ретіндегі көтермелеу шаралары мен тәртіптік жазаларда көрінетін ұжымды жалпы басқару, кадрларды іріктеу және орналастыру, бағынушыларды ұйымдастыру және бақылау, тәртіп орнату.

Мемлекеттік басқару субъектілерінің әкімшілік-шаруашылық қызметі ретіндегі мүлікті басқару мен иеленудегі материалдық жауапкершілік.

ҚР «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы күрес» туралы Заңы және оның мазмұны. Заңның негізгі мақсаттары.

Мемлекеттік саясатты қалыптастыру және жүзеге асыру

Мемлекеттік саясат қоғамдық маңызды мәселелерді шешу мен қоғамның тұрақты дамуының позитивті мақсаттарына жету және ұлттық қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік басқару органдарының мақсатты бағытталған қызметі ретінде. Мемлекеттік саясат құрылымы мемлекеттік басқарудың міндеттері мен мақсаттарын жүзеге асыру бойынша қызмет ретінде. Мемлекеттік мүдделер және ұлттық қауіпсіздік.

Мемлекеттік саясатты жіктеу мәселесі және оның жүйелік сипаттамалары. Мемлекеттік басқарудың жалпы, ішкі және сыртқы айқындалушы факторлары және олардың мемлекеттік саясатқа әсері.

Мемлекеттік саясаттың конституциялық негіздері мен құқықтық базасы.

Саясаттың басым бағыттарын анықтау. Мемлекеттік саясатты жүзеге асыру механизмі. Мемлекеттік саясатты жүзеге асыруға қатысатын басқару органдары. Мемлекеттік саясат түрлері мен бағыттары.

Мемлекеттік басқару жүйесіндегі шешімдерді әзірлеу және қабылдау

Мемлекеттік шешім ғылыми түсінік ретінде. Саяси және әкімшілік мемлекеттік шешімдер. Мемлекеттік шешім сипаттамалары: бедел, ауқым (диапазон), ақпаратпен қамтамасыз етілу, технология және стиль, түрлері, тәжірибелік маңыздылығы. Мемлекеттік шешімдердің тиімділігін бағалау.

Қазақстан Республикасындағы нормативті құқықтық актілер түсінігі мен жіктелімі. Негізгі және туынды нормативті құқықтық актілер. Заңдық және заңнан туындаған актілер. Регламент, ереже, нұсқау нормативті құқықтық актілердің туынды түрлері ретінде.

Нормативті құқықтық актілердің жобаларының жоспарлануы, дайындалуы, келісілуі. Нормативті құқықтық актілердің өзіндік ерекшеліктері. Қазақстан Республикасындағы нормативті құқықтық актілері мәтінінің баяндалу стилі, құрылымы, реквизиттері. Нормативті құқықтық

актілердің қабылдану және жариялану тәртібі. Нормативті құқықтық актілердің уақыт, кеңістік және тұлғалар бойынша әрекет етуі. Нормативті құқықтық актілердің орталық және атқарушы органдарда мемлекеттік тіркелуі.

Басқарушылық қызмет және оның кезеңдері

Әкімшілік процедуралар. Басқарушылық үрдістің негізгі кезеңдері. Жеке құқықтық актілер. Басқарушылық қатынастар және оның түрлері. Мемлекеттік органдар мен азаматтар арасындағы қатынастар. Мемлекеттік органдар мен бағынышты объектілер арасындағы қатынастар. Мемлекеттік органдар мен бағынышты емес объектілер арасындағы қатынастар, мемлекеттік органдардағы аппарат ішіндегі қатынастар, сала ішіндегі қатынастар, сала аралық қатынастар.

Басқарушылық қатынастарды құқықтық реттеу. Басқарушылық үрдістерді орталықтандырылған және орталықсыздандырылған түрде реттеу. Өктемді (императивті), рұқсат етілген, ұсынбалы құқықтық нормалар. Басқарушылық қатынастардың пайда болу, өзгеру және жойылу негіздері. Құқықтық қолданбалы актілер, құқықтық шарттар.

Мемлекеттік басқарудағы орталықсыздандыру және Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқарудың дамуы

Мемлекеттік басқарудың орталықтандырылуы мен орталықсыздандырылу мәселесі. Мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру үдерісі мен түрлері. Биліктің шоғырлануы.

Орталық және жергілікті билік өкілеттіктері бөлінуінің концептуалды моделі. Министрліктер ішінде, орталықтан аймақтарға және мемлекеттен жеке секторға орталықсыздандыру. 2012 жылдың 28 қарашасындағы № 438 Қазақстан Республикасындағы жергілікті өзін-өзі басқару дамуының тұжырымдамасы. Тұжырымдаманы жүзеге асыру кезеңдері. 2013-2020 жылдарға арналған тұжырымдаманы жүзеге асыру бойынша шаралар жоспары. Қазақстан Республикасында жүргізілген әкімдерді сайлау нәтижелері. ҚР «Жергілікті мемлекеттік басқару мен өзін-өзі басқару туралы» Заңының негізгі ережелері. Жергілікті маңызы бар мәселелерді шешуге халықтың қатысуын қамтамасыз ету. Жергілікті өзін-өзі басқаруға халықтың қатысу нысандары. Жергілікті өзін-өзі басқару қызметін мемлекеттік реттеудің қағидалары мен нысандары. Жергілікті өзін-өзі басқаруды мемлекеттік қолдау.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің тұжырымдамасы

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет міндеттері мен функциялары. Меритократия, тиімділік, нәтижелік, транспаренттілік және қоғам алдындағы есептілік мемлекеттік қызмет жүйесін кәсібилендіру негізі ретінде.

Мемлекеттік қызметке орналасу үрдісі. Мемлекеттік қызметті өткеру мен қызметтік мансап. Мемлекеттік қызметшілерді оқыту. Әкімшілік қызметшілерді аттестациялау. Мемлекеттік қызметшілерді мотивациялау. Мемлекеттік қызметшілердің қызметін тоқтатуы. Мемлекеттік қызметшілер этикасы мен имиджі.

Мемлекеттік қызметтер көрсету және олардың сапасын арттыру бағыттары.

Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметті басқару. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің реформалануы. Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызметтің жаңа моделінің міндеттері мен мақсаттары.

Қазақстандағы мемлекеттік басқару реформасы

Өртүрлі елдердегі мемлекеттік басқару реформалары. Жергілікті өзін-өзі басқару – мемлекеттік басқарудың демократиялық негізі ретінде. Мемлекеттік басқару органдарының жергілікті өзін-өзі басқару органдарымен әрекет етуінің бағыттары. Мемлекеттік басқару органдарының жергілікті өзін-өзі басқарумен өзара әрекеттесуінің механизмі. Мемлекеттік билік органдары мен жергілікті өзін-өзі басқару органдарының өзара байланысын реттеу. Электрондық үкімет мемлекеттік басқару тиімділігін арттыру шарты ретінде.

Үкіметті реформалау стратегиясының басты қағидасы. Шағын және кәсіби үкімет қалыптастыру. Стратегия негізінде бағдарламалардың жүзеге асуы.

«Стратегиялық басқару» пәні

Стратегиялық басқарудың мәні мен мазмұны.

Стратегиялық менеджменттің мәні және стратегияның қазіргі заманғы түсінігі. Стратегиялық басқарудың мазмұны және оның ұйымды басқару жүйесіндегі орны. Стратегиялық басқарудың қажеттілігін анықтайтын негізгі факторлар. Стратегиялық ойлаудың мәні және артықшылықтары. Стратегиялық менеджменттің негізгі міндеттері. Стратегиялық менеджмент концепциясының даму қарқыны.

Компания стратегиясын құрастыру

Стратегияны құрастыруға арналған мәселелерді шешуге байланысты бағыттар. Компания стратегиясын құрастыру процессі. Бизнес түсінігі және оны нақтылау, таңдау. Ұйымның миссиясы мен мақсаттарын анықтау. Ұйым миссиясының түсінігі және маңыздылығы. Ұйым миссиясының мазмұнына әсер етуші факторлар. Ұйым мақсаттары, мақсаттардың негізділігі, мақсаттардың мерзіммен шектелуі және көлемі. Қаржылық мақсаттар. Стратегиялық мақсаттар. Стратегиялық бағытты құру және стратегиялық

позицияны таңдау. Стратегиялық алдын-ала болжауды қалыптастыру. Фирма стратегиясын анықтау және таңдау.

Бизнес бірліктер стратегиясының ерекшеліктері

Бизнес бірліктердің қызмет масштабын анықтау. Бір бизнес түрін жүргізу стратегиясының ерекшеліктері және артықшылықтары. Өнім координаты, географиялық координата, қызығушылар мен ұйымдастырушылық координаталары. Бәсекелестік артықшылық түсінігі. Тұтынушыларға көрінетін және көрінбейтін артықшылықтар.

Корпоративтік стратегия: бизнес түрлерінің жиынтығын басқару

Корпорациялардың даму стратегиясының ерекшеліктері. Корпоративтік диверсификация логикасы. Корпоративтік масштаб координаталары. Қызмет масштабын өзгерту әдістері: кеңейту және қысқарту. Диверсификацияланған компанияның стратегияларының түрлері: корпоративтік стратегия, іскер стратегиясы, қызмет түрі стратегиясы, операциялық стратегия.

Компанияның сыртқы ортасын бағалау және талдау

Сыртқы ортаға талдау жасау мақсаты. Саланы сипаттайтын экономикалық көрсеткіштер. Ұйымның сыртқы ортасын талдау әдістемесі және оның күшті, әлсіз жақтарын талдаудың басқарушылық әдістемесі. PEST-талдау. Бәсекелестік ортаға талдау жасау. М. Портердің бәсекенің бес күші моделі. Стратегиялық топтар картасы. Стратегиялық топтарға талдау. Бәсекелестер стратегиясын анықтау. Табыстылықтың негізгі факторлары концепциясы және оларды стратегиялық басқару жүйесінде қолдану.

Ұйымның ішкі ортасын бағалау және талдау. SWOT-талдау

Компанияның ішкі ортасын талдаудың мақсаты. Қолданыстағы стратегияның тиімділік деңгейін бағалау. Компания қызметінің стратегиялық және қаржылық көрсеткіштері. Ішкі ортаға талдау жасауға арналған құралдар. SWOT-талдау. Компанияның күшті және әлсіз жақтарын анықтау. Құндылықтар тізбегі концепциясы түсінігі Құндылықтарды қалыптастыру тізбегін басқару. Қызмет түріне байланысты шығындарды талдау. Компанияның бәсекелестік позициясын бағалау.

Бәсекелес стратегиялар

Төмен шығындар стратегиясы. Кең дифференциация стратегиясы. Оптималды шығындар стратегиясы. Нарықтың шағын секторларын қамтуға бағытталған шоғырланушы стратегиясы. Бәсекелестік жетістік концепциясы. Бәсекелестік жетістік табиғаты мен өмір циклы. Инновациялық стратегиялар: шабуылдаушы стратегиялар, қорғанушы стратегиялар.

Диверсификацияның корпоративті стратегиялары

Диверсификация түсінігі, оның мақсаты. Диверсификация әдістері мен критерилері. Диверсификация стратегиясы. Қызметтің жаңа түрлері сферасына ену стратегиясы. Туыс салаларға ену диверсификация стратегиясы. Туыс емес салаларға ену диверсификация стратегиясы. Қысқарту және жою стратегиясы. Қайта жаңарту және қайта қалыптастыру стратегиясы. Көпұлттық диверсификация стратегиясы.

Диверсификацияланған компанияларға стратегиялық талдау

Диверсификацияланған компаниялардың стратегиясын талдау процессі. Диверсификацияланған компаниялардың портфельдік талдауы. Диверсификацияланған портфельді матрицалық талдау көмегімен бағалау. Өсу/ үлес Boston Consulting Group (BCG) матрицасы. «Сала қызықтыруы/бәсекелестік позиция» McKincey - General Electric матрицасы. «Өмірлік цикл матрицасы» Hofer/A.D.Little матрицасы.

Стратегияны жүзеге асыру

Жаңа стратегияның бюджетіне және кадр саясатына сәйкес ресурстарды қайта бөлу. Стратегияны әзірлеу және жүзеге асыру мәселелері. Стратегияны қолдайтын саясатты анықтау. Стратегияны жүзеге асырудың негізгі сатылары. Стратегияның табысты жүзеге асыру факторлары. Стратегияны жүзеге асыру процессін басқару. Стратегияны жүзеге асыру барысындағы басшылардың ролі. Стратегияны жүзеге асыру барысында ұйым құрылымының маңыздылығы. Стратегияны жүзеге асыру барысындағы адам факторларының орны.

Персоналды басқару стратегиясы

Адамдық потенциалды пайдалану стратегиясының мәні. Адам потенциалын қолдану стратегиясы. Персоналды басқару стратегиясының элементтері. Персоналды басқару стратегиясы мен ұйымның даму стратегиясының өзара байланысы. Ұйымның түрлі даму сатыларында персоналды басқару стратегиясының қалыптасуы. Стратегияны жүзеге асыру барысындағы ынталандыру. Негізгі позицияларға қызыметшілерді таңдау.

Стратегиялық өзгерістерді басқару

Стратегиялық өзгерістердің негізгі аялары. Стратегиялық өзгерістердің мазмұны және оның негізгі мәселелері. Стратегиялық өзгерістерді зерттеу. Өзгерістерді жүргізу процессін басқару. Өзгерістерді күшпен енгізу әдісі. Адаптивті өзгерістер. Дағдарыстық кезеңдерді басқару. Дағдарыс жағдайын басқару. Қарсыласуды басқару. Әдістерді салыстыру және сәйкес келетін әдісті таңдау.

Стратегияны жүзеге асыру барысындағы мәдениеттің ролі

Корпоративті мәдениет түсінігі және оның бастамасы. Корпоративтік мәдениет күші. Корпоративтік мәдениет түрлері. Стратегиялық көшбасшылықты жүзеге асыру. Стратегияны қолдайтын климат пен мәдениет қалыптастыру. Құндылықтар жүйесі мен этикалық нормаларды тұрақтандыру. Ұйымның ішкі ортасын сыртқы орта өзгерістеріне тез бейімделу қабілетін арттыру.

Қазақстан Республикасындағы стратегиялық басқарудың ерекшеліктері

Қазақстан Республикасы экономикасындағы стратегиялық басқарудың орны. Қазақстандық стратегиялық менеджменттің даму қарқыны. Қазақстанда бизнестің дамуы стратегиясын тиімді құрастырудың негізгі факторлары. Стратегиялық басқару мәселелері. Сыртқы нарықтардағы бәсеке және жаңа салаларға ену стратегиясы. Экономиканың ғаламдану жағдайындағы компанияның бәсекелес басымдылықтарын қамтамасыз ету.

Ғаламдық интеграция жағдайында мемлекеттердің даму стратегиясы

Сыртқы нарықтарға шығу және онда бәсекелесу стратегиялары. Экономиканы басқару стратегиясының қажеттілігі. Стратегиялық басқару және оның экономикалық өсуге әсері. Ұлттық экономиканың бәсекелік қабілеттілігін қамтамасыз ету. Мемлекеттік стратегиялық басқарудың негіздері. Экономиканы стратегиялық басқару, жоспарлау және бағдарламалау.

«Адами ресурстарды басқару» пәні

Адам ресурстарын басқару ұғымы және мәні

Адам ресурстарының еңбек қызметі процесіндегі рөлі. Басқарудың пәні, әдісі, объектісі мен субъектісі. Адам ресурстарын басқару эволюциясы. Әлеуметтік реформатор, қайырымдылыққа қызмет етуші, адами бюрократ, келісім туралы келісуші, ұйым адамы, кадрлық талдаушы адам ресурстарын басқару теориясының эволюциялық даму кезеңдері ретінде. Адам ресурстарын басқару міндеттері.

Адам ресурстарын қалыптастыру және басқару заңдары

Заңдылық және оның қасиеттері. Басқару заңдары. Еңбекке сұраныс пен ұсыныс. Дағдылардың даму заңдары. Әр түрлі деңгейдегі адам ресурстарын қалыптастыру және пайдалану кезіндегі заңдардың өзара байланысы (макроэкономикалық; микроэкономикалық; еңбек ұжымы мен нақты қызметкердің). Реттеу мен басқаруды күшейту заңы. Басқарудың «қажетті әртүрлілік» заңы. Билік және басқару орталықтарын орналастыру заңы. Басқару жүйелілігінің заңы. Басқару жүйесін дамыту (өзін-өзі басқару) заңы. Басқару әсерінің заңы.

Адам ресурстарын қалыптастыру және басқару әдіснамасы

«Принцип» және «әдіс» ұғымы. Нарық жағдайында адам ресурстарын басқару принциптері: басқару функциясының өндіріс мақсаттарына сәйкестігі, функциялардың алғашқы болуы, басқарушылық бағдар арақатынасының оңтайлылығы, әлеуетті имитация. Адам ресурстарын басқарудың «әмбебап» принциптері. Адам ресурстарын басқару әдістерінің жүйесі, олардың жіктелуі, қолдану саласы. Адам ресурстарын басқарудың әкімшілік, экономикалық, әлеуметтік-психологиялық әдістерінің мәні мен құрамы. Адам ресурстарын басқару әдістерінің өзара байланысы мен өзара әрекеттесуі.

Адам ресурстарын басқару жүйесі

Адам ресурстарын басқару жүйесінің түсінігі, мәні және элементтері. Адам ресурстарын басқару жүйесіндегі кіші жүйелер: жалпы және желілік басшылық, жоспарлау және маркетинг, кадрларды іріктеу және есепке алуды басқару, еңбек қатынастарын басқару, қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және т. б. Басқару жүйелерінің жіктелуі. Адам ресурстарын басқару жүйесінің қасиеттері. Адам ресурстарын басқару құрылымы. Қазақстан Республикасының адам ресурстарын басқарудың мемлекеттік жүйесі.

Персоналды басқару стратегиясы мен саясаты

«Персоналды басқару стратегиясы» және «персоналды басқару саясаты (кадр саясаты)» ұғымдары. Ұйымның персоналды басқару стратегияларын әзірлеудің негізгі кезеңдері. Ұйымның персоналды басқару стратегиясы мен саясатын әзірлеу процесіне әсер ететін сыртқы және ішкі факторлар. Ұйымның жалпы стратегиясы және персоналды басқару стратегиясы: өзара байланыс нұсқалары. Персоналды басқару стратегияларын жіктеу нұсқалары. Ұйымдар пайдаланатын стратегиялардың негізгі түрлерінің және оларға тән персоналды басқару саясатының элементтерінің сипаттамасы. Ұйымды басқару тұжырымдамасына байланысты персоналды басқару стратегияларының нұсқалары (кәсіпкерлік тұжырымдама, контроллинг тұжырымдамасы, реинжиниринг тұжырымдамасы). Ұйымның миссиясы және персоналды басқару саясатының ерекшеліктері. Ұйымның кадрлық саясаты: мәні, мақсаты және міндеттері. Кадр саясатының түрлері. Кадрлық саясатты қалыптастыруға әсер ететін факторлар. Кадрлық саясаттың және ұйымның даму стратегиясының өзара байланысы.

Қызметкерлерді қабылдау, іріктеу және жалдау

Персоналды қабылдауды ұйымдастыру (кандидаттар резервін құру). Персоналды іріктеу процесі: негізгі кезеңдер. Ұсынымдарды және қызметтік тізімді талдау. Іріктеу мақсатындағы әңгімелесу (бағалау сұхбаттары): өткізудің негізгі түрлері мен нұсқалары. Әңгімелесу өткізудің кезеңдері мен техникасы. Әңгімелесу кезіндегі типтік қателер. Кандидаттың кәсіби

жарамдылығын куәландыру (сынау). Кандидаттардың кәсіби маңызды қасиеттерін бағалаудың негізгі әдістері. Психологиялық тестілеу: артықшылықтары мен кемшіліктері. Іріктеу барысында қолданылатын тестілердің негізгі топтары. «Assessment-Center» әдісі. Сынау нәтижелерін талдау. Жалдау туралы шешім қабылдау.

Персоналды басқару жүйесін кадрлық, ақпараттық, техникалық және құқықтық қамтамасыз ету

Кадрлық қамтамасыз етудің мәні мен маңызы. Персоналды басқару қызметінің сандық және сапалық құрамы. Құжаттамалық қамтамасыз ету ұғымы. Құжаттарды ресімдеуге қойылатын талаптар. Құжаттардың біріздендірілген жүйелері. Ақпараттық қамтамасыз етудің мәні, маңызы және ерекшеліктері. Ақпаратты беру және алу процесі. Ақпараттың құрамы, мазмұны және сапасы. Ақпараттық жүйені жетілдіру жолдары. Кешенді ақпараттық жүйені қалыптастыру. Персоналды басқару жүйесін техникалық қамтамасыз ету: түсінігі, құрамы, техникалық құралдарды таңдау. Техникалық құралдардың қажетті санын есептеу әдістері. Персоналды басқару жүйесін нормативтік-әдістемелік қамтамасыз ету құрамы. Ішкі еңбек тәртібінің ережелері. Ұжымдық келісім-шарт. Штаттық кесте. Персоналды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыз ету. Орталықтандырылған реттеу актілері, жергілікті реттеу актілері, Нормативтік актілер, нормативтік емес сипаттағы актілер.

Персоналды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру

Ұйымдағы персоналды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесінің мәні, мақсаты және мазмұны. Персоналды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесіне қойылатын талаптар. Персоналды даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру жүйесін қалыптастыру принциптері. Оқыту процесінің кезеңдері және оған қажеттілікті анықтау. Оқытуды белсендіру принциптері. Ұйым персоналын даярлауды, қайта даярлауды және біліктілігін арттыруды қамтамасыз ететін республикалық және өңірлік органдар мен ұйымдардың ұйымдық құрылымы мен функциялары.

Персоналды оқыту түрлері мен әдістері

Қызметкерлерді оқытудан бастап корпоративтік университет жүйесін құруға дейін. Білім алушы ұйымның тұжырымдамасы (Learning Organization). Персоналды жүйелі (үздіксіз) оқыту моделі. Оқыту қажеттілігін талдау. Оқу шығындарын анықтау. Білім беруге инвестициялардың тиімділігін бағалау. Оқыту жоспарлары мен бағдарламаларын әзірлеу. Персоналды оқыту әдістерінің жіктелуі. Персоналды оқытудың дәстүрлі әдістері: дәрістер, семинарлар және өз бетінше оқыту. Персоналды оқытудың заманауи әдістері. Модульдік оқыту, қашықтықтан оқыту, тәлімгерлік, әрекетпен оқыту, жұмыс топтарында оқыту, метафорлық ойын, «Shadowing» әдісі бойынша оқыту,

«Secondment» әдісі бойынша оқыту, «buddying» әдісі бойынша оқыту. Персоналды оқытудың дәстүрлі және заманауи әдістерінің артықшылықтары мен кемшіліктері.

Персонал диагностикасының компоненттері ретінде персоналды іскерлік бағалау және аттестаттау

Персоналды іскерлік бағалау мақсаттары. Персоналды бағалаудың тиімді модельдері мен тесттік бағдарламалары. Ұйым персоналын ағымдағы және мерзімдік аттестаттау кезіндегі іскерлік бағалаудың негізгі кезеңдері. Персоналды ағымдағы және мерзімдік бағалауды ұйымдастыру және жүргізу технологиясы. Іскерлік бағалаудың объектілері мен субъектілері. Персоналды бағалау критерийлері. Жеке қасиеттерін және кәсібилік деңгейін, мінез-құлқын бағалау көрсеткіштері. Ф. Тейлор персоналды бағалау міндеттері туралы. «Персоналды бағалау» және «персоналды аттестаттау» ұғымдары: негізгі айырмашылықтар. Персоналды бағалаудың негізгі мақсаттары мен түрлері. Персоналды аттестаттау түрлері. Аттестаттау процесіне қатысушылар және олардың функциялары. Персоналды аттестаттауды өткізу процесінің кезеңдері: негізгі іс-шаралар. Аттестатталатын қызметкерлердің сапасы мен бағалау өлшемдерін анықтау. Қызметкердің еңбек қызметін бағалау. Персоналды бағалаудың негізгі әдістері (графикалық және рейтингтік шкалалар, баламалы ранжирлеу, жұптап салыстыру, мәжбүрлеп бөлу, әңгімелесу міндеттерін орындауды бағалайтын сыни жағдай әдісі). Персоналдың түрлі санаттарын бағалау ерекшеліктері. Аттестаттау комиссиясының қызметі. Аттестаттау нәтижелері бойынша шешім қабылдау. Персоналды бағалау (аттестаттау) мәселелері: ұйымдастырушылық, психологиялық.

Еңбек қызметі процесіндегі мінез-құлық мотивациясы

«Еңбек мотивациясы» және «ынталандыру» ұғымдары. Мотив, еңбекке деген мотивтердің негізгі түрлері. Мотивацияның мазмұндық және процессуалдық теориялары. Қызметкерлерді ынталандыру түрлері. Еңбекті ынталандыру. Ынталандырудың негізгі түрлері мен формалары. Мотивацияның әртүрлі типтері бар қызметкерлерді ынталандыру ерекшеліктері. Ұйым персоналын ынталандыру жүйесін әзірлеу. Персоналды ынталандыру жүйесіне қойылатын негізгі талаптар.

Персоналға еңбекақы төлеу

Ұйымның өтемдік пакетінің құрылымы. Қызметкердің ақшалай сыйақысының тұрақты бөлігі. Базалық лауазымдық жалақы деңгейін анықтау. Еңбекті бағалаудың негізгі әдістері: саралау, баллдық әдіс, еңбек түрлерін жіктеу (градациялау) әдісі. Тарифтік разрядтардың жүйесі және тарифтік тор. Үстемеақылар мен қосымша ақылар. Қызметкердің ақшалай

сыйақысының ауыспалы бөлігі. Сыйақы беру, сыйақы түрлері. Сыйақысыз жүйе. Ақшалай сыйақының тұрақты және ауыспалы бөліктерінің арақатынасы. Мемлекет кепілдік берген және ұйым ұсынатын әлеуметтік трансферттер (әлеуметтік пакет).

Мансапты дамыту

Мансаптың мәні және оның түрлері. Кәсіби және ішкі ұйымдастыру мансап түрлері. Ішкі ұйымдастыру мансабының тік, көлденең, жасырын бағыттары. «Трамплин», «баспалдақ», «жылан», «торап» мансап үлгісі ретінде. Мансап мақсаттары, факторлары, кезеңдері. Мансапты таңдау және оны жоспарлау. Джон Л. Голланд бойынша тұлғаның алты тұрпаты.

Персоналды басқарудың әлеуметтік және экономикалық тиімділігін бағалау

Басқарудың экономикалық тиімділігінің мәні және оның деңгейіне әсер ететін факторлар. Басқарудың экономикалық тиімділігінің көрсеткіштері. Персоналды басқару жүйесі мен технологиясын жетілдіру жобаларының экономикалық және әлеуметтік тиімділігін есептеу тәртібі. Персоналды басқару жүйесі мен технологиясын жетілдіруге байланысты экономикалық және әлеуметтік тиімділікті, шығындарды бағалау.

5. Кешенді емтихан нәтижелерін бағалау шкаласы

Әрбір жауап 100-баллдық шкала бойынша білім алушының жауабының толықтығымен анықталады:

Баға	Критерийлері	Шкала, балл дары
А Өте жақсы	1. Барлық теориялық сұраққа дұрыс әрі толық жауап берілді және жауаптардың дайындық деңгейі бойынша ғылыми негізі бар; 2. Маркетинг қызметінің жүйелі түсінігін көрсетті және маркетингтік үрдісте критикалық талдау, синтездеу және жаңа әрі күрделі идеяларды бағалау шеберлігі көрінеді; 3. Тәжірибелік есеп толық шешілді және ұйымдарда пайда болатын маркетингтік мәселелерді нәтижелі түрде шешу икемі көрінді; 4. Талапкер маркетинг саласындағы заманауи ғылыми және тәжірибелік мәселелерді тұжырымдап шеше алады.	95-100
А- Өте жақсы	1. Барлық теориялық сұраққа дұрыс әрі толық жауап берілді;	90-94

	2. Толығымен тәжірибелік есеп шығарылды және маркетинг саласында біліктілігі көрінді; 3. Материал логикалық тізбекпен сауатты түрде мазмұндалған; 4. Жауапта талапкердің ғылыми және маркетингтік қызметтерін жақсы меңгергені көрінеді.	
В+ Жақсы	1. Жауаптар дұрыс, бірақ теориялық сұрақтарға толық жауап алынбады, маркетинг қызметі жөнінде анықтама бергенде нақтылық көрінбеді; 2. Тәжірибелі тәртіптің жауаптары дұрыс және маркетингтік мәселелерді өз деңгейінде шеше алу қабілеті бар екенін көрсетті, бірақ оларды шешу кезінде кішігірім қателіктер жіберілді; 3. Ұйымдарда маркетингтік мәселелерді, ғылыми есептерді қою үшін жаңа маркетингтік білімді интеграциялау мен дағды көрсетілді.	85-89
В Жақсы	1. Теориялық сұрақтарға дұрыс, бірақ толық емес алынбады, маркетинг қызметі бойынша анықтамаларда нақтылық жоқ; 2. Тәжірибелік реттіліктің жауабы дұрыс және маркетингтік мәселелерді өз деңгейінде шеше алатынын көрсетті, бірақ оларда шешу барысында қателіктер туындады; 3. Мәлімет өте жақсы әрі логикалық реттілікпен мазмұндалған, бірақ кішігірім қателіктері бар.	80-84
В- Жақсы	1. Маркетингке бағытталған жауаптар дұрыс,бірақ толық емес, анықтамаларда нақтылық жоқ және маркетингтік қызмет бойынша сұрақтарда қателіктер бар; 2. Тәжірибелік реттіліктің жауабы дұрыс, маркетингтік мәселелерді өз деңгейінде шеше алатынын көрсетті, бірақ оларда шешу барысында қателіктер туындады; 3. Мәлімет өте жақсы әрі логикалық реттілікпен мазмұндалған, бірақ кішігірім қателері бар.	75-89
С+ Қанағаттанарлық	1. Теориялық сұрақтарға жауап дұрыс, бірақ толық емес, тұжырымдауда нақтылық жоқ және логикалық қателер бар; 2. Тәжірибелік есеп толығымен орындалмады, көп бөлігі орындалды деп есептеледі; 3. Мәлімет өте жақсы мазмұндалған, бірақ логикалық реттілік бұзылған.	70-74
С	1. Теориялық сұрақтарға жауап дұрыс, бірақ	65-69

Қанағаттанарлық	толық емес, тұжырымдауда нақтылық жоқ және логикалық кішігірім қателер бар; 2. Тәжірибелік есеп толық орындалған жоқ. 3. Мәлімет өте жақсы мазмұндалған, бірақ логикалық реттілік бұзылған.	
C- Қанағаттанарлық	1. Теориялық сұрақтарға жауап толық емес және ұйымдардағы маркетингтік қызметтің мәні ашылмаған, тұжырымдауда нақтылық жоқ және логикалық қателер бар; 2. Тәжірибелік есеп орындалған жоқ; 3. Мәліметтің мазмұнында реттілік жоқ.	60-64
D+ Қанағаттанарлық	1. Теориялық сұрақтардың жауабында күрделі қателіктер бар және де магистранттың жауабы толық емес; 2. Тәжірибелік есеп орындалған жоқ; 3. Жауаптың мазмұнында айқын грамматикалық терминологиялық қателер бар, логикалық реттілік бұзылған.	55-59
D Қанағаттанарлық	1. Теориялық сұрақтардың жауабында күрделі қателіктер бар және де магистранттың жауабы толық емес; 2. Тәжірибелік есеп орындалған жоқ. 3. Жауаптың мазмұнында айқын грамматикалық терминологиялық қателер бар, логикалық реттілік бұзылған.	50-54
F Қанағаттандырмайды	1. Теориялық сұрақтардың жауабында күрделі қателіктер бар; 2. Практикалық есеп орындалмады, талапкердің ақпаратты өңдей алматыны көрінді.	0-49

Қорытынды баға барлық алған баллдардың орташа арифметикасы арқылы есептелінеді.

6. «Мемлекеттік басқару теориясы мен тәжірибесі» пәні бойынша әдебиеттер тізімі

Негізгі:

- 1 Конституция Республики Казахстан. – Астана: Елорда, 2008. – 56 с.
- 2 Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: учеб. / Григорий Васильевич Атаманчук.- Изд. 2-е, стер.- М.: Омега-Л, 2011.- 525 с.- (Унив. учеб.).
- 3 Сансызбаева Г.Н., Мухтарова К.С., Аширбекова Л.Ж. Теория государственного управления. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – 317 с.
- 4 Мухтарова К.С., Сансызбаева Г.Н., Смагулова Г.С. Қазақстан республикасында мемлекеттік қызметті ұйымдастыру. Оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2016. – 196 б.

- 5 Уваров В.Н. Государственная служба и управление: Учебник. – Петропавловск: Сев. Каз. юрид. Академия, 2004. – 416 с.
- 6 Наумов С.Ю. Теория государственного муниципального управления: учеб. пособие / Сергей Юрьевич Наумов, Светлана Владимировна Сергушко, Анна Александровна Подсумкова.- М.: Форум, 2011.- 319 с.- (Проф. образование).
- 7 Зеркин Д.П., Игнатов В.Г. Основы теории государственного управления: Курс лекций. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Дону: издательский центр «МарТ», 2011. – 544 с.
- 8 О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан. Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года N 148.
- 9 Есимова Ш.А. Экономическая эффективность системы государственного управления Республики Казахстан: теория, методология, практика.- Туркестан, 2010.
- 10 Закон РК «О борьбе с коррупцией». - Астана, Акорда, 25 декабря 2008 года № 112-IV ЗРК.

Қосымша:

1. Сандыбаев Ж.С. Мемлекеттік қызметшінің этикасы және имиджі : оқу құралы. – Астана : Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік қызмет академиясы, 2011. – 86 б.
2. Турисбек А.З. Правовые основы государственной службы в Республике Казахстан.- Алматы, 2009.
- 3 Коллективная монография Института экономики КН МОН РК «Новый Казахстан в меняющемся мире: стратегия экономической трансформации и путь к лидерству»/Под ред. О.Сабдена. – Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 2011. – 288 с.
- 4 Коллективная монография Института экономики КН МОН РК «Модернизация и рост конкурентоспособности экономики Казахстана»/Под ред. О.Сабдена. – Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 2011. – 344 с.
5. Ақтанова, Л.П. Мемлекеттік қызметшілерге арналған мәтіндер жинағы: оқу құралы. – Астана : ҚР Президентінің жанындағы Мемл. басқару акад., 2009. – 134 б.

«Стратегиялық басқару» пәні бойынша әдебиеттер тізімі

Негізгі:

1. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Юнити-Дана - 2012 год - 577 страниц
3. Статистическое управление процессами. Оптимизация бизнеса с использованием контрольных карт Шухарта. Уилер Д. /М.: Альпина Бизнес Букс, 2013 г., 409 с
4. Организация, ориентированная на стратегию: как в новой бизнес-среде преуспевают организации, применяющие сбалансированную систему показателей. Нортон Дейвид П., Каплан Роберт С. /М.: Олимп-Бизнес, 2014 г., 416 с.

5. Курс МВА по стратегическому менеджменту. Портер М., Прахалад К.К., Самплер Дж./М.: Альпина Бизнес Букс, 2012 г., 588 с.
6. Основы стратегического менеджмента: Учебник для вузов .Изд. 4-е Хангер Дж.Д., Уилен Т.Л. Издательство: Юнити-Дана, 2014 г., 319 с.
7. Сбалансированная система показателей деятельности. От стратегии к действию. Нортон Дейвид П., Каплан Роберт С. \пер. с англ. 2-е изд., испр. и доп., М.:ЗАО «Олимп- бизнес».- 2010г., 5 503

Қосымша:

1. Основы стратегического менеджмента: учебник Хангер Дж.Д., Уилен Т.Л. Юнити-Дана 2012 г. 319 страниц
2. Стратегия и структура корпорации: Учебное пособие для вузов Изд. 2-е, перераб. Гурков И.Б./М.: Дело, 2010 г., 288 с.
3. Стратегический менеджмент: учебное пособие Кузнецов Б.Т. Юнити-Дана 2012 г. 623 страницы
4. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов Фомичев А.Н. Дашков и К 2014 г. 468 страниц
5. Статистическое управление процессами. Оптимизация бизнеса с использованием контрольных карт Шухарта. Уилер Д. /М.: Альпина Бизнес Букс, 2013 г., 409 с

«Адами ресурстарды басқару» пәні бойынша әдебиеттер тізімі

Негізгі:

1. Исақұлов Е.Б. Мемлекеттік кадрлық саясат негіздері : оқу құралы. – Астана: Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы, 2012. – 274 б.
2. Барков С.А. и др. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. – 183 с.
3. Барков С.А. и др. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. – 245 с.
4. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2017. – 381 с.
5. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата - 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. – 424 с.
6. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 467 с.
7. Управление персоналом организации. Учебник / под. ред. А. Кибанова; [Премия правительства РФ]. – М.: Инфра-М, 2017. – 704 с.

Қосымша:

1. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2016. – 270 с.
2. Одегов, Ю.Г. Аутсорсинг в управлении персоналом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2017. – 389 с.
3. Консультирование и коучинг персонала в организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2017. – 370 с.
4. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2015. – 506 с.
5. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу: практ. пособие. – М.: Юрайт, 2014. – 384 с.
6. Корнейчук, Б.В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 287 с.