

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОДУЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Образовательная программа 7M04101 «Менеджмент»

Уровень Магистратура (профильное направление)

Код и классификация области образования: _7M04 Бизнес, управление и право

Код и классификация направлений подготовки: 7M041 Бизнес и управление

Группа образовательных программ: M072 Менеджмент и управление

Уровень по МСКО: 7

Уровень по НРК: 7

Уровень по ОРК: 7

Срок обучения: 1

Объем кредитов: 60

г. Усть-Каменогорск, 2025

Модульно образовательная программа согласована:

Абдус Иртиш
Исполнительный директор
Компаний А.И.
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

И.И. Ибрагимов
(Ф.И.О. руководителя)

АО "Казахский
университет технологий
и бизнеса"
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

М.К. Баймұхамбетов
(Ф.И.О. руководителя)

АО "Ал-Айнакерский завод
применения строительных
материалов"
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

М.С. Баймұхамбетов
(Ф.И.О. руководителя)

Фонд развития предпринимательского
дела "Даму"
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

М.С. Баймұхамбетов
(Ф.И.О. руководителя)

АО "Fortis Bank"
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

М.С. Баймұхамбетов
(Ф.И.О. руководителя)

Паспорт образовательной программы

Год разработки	2025 г.
Основания для разработки	<ul style="list-style-type: none"> - Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III ЗРК.(с изменениями и дополнениями по состоянию на 15.03.2025 г.)) - Типовые правила деятельности организаций образования, реализующих образовательные программы высшего и послевузовского образования, утвержденные приказом МОН РК № 595 от 30.10.2018г. (с изменениями и дополнениями от 02.08.2023 № 379). - - Государственный общеобязательный стандарт высшего и послевузовского образования (Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года № 2. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 27 июля 2022 года № 28916). (с изменениями и дополнениями по состоянию на от 04.03.2025 № 90 г.) - Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года №152 (в редакции приказа Министра науки и высшего образования РК от 04.04.2023 № 145 и 25.07.2023 № 334). - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 октября 2018 года № 569 Об утверждении Классификатора направлений подготовки кадров с высшим и послевузовским образованием (в редакции приказа и.о. Министра науки и высшего образования РК от 21.07.2023 № 327) - Об утверждении Методики по формированию статистических показателей по образованию по схеме "Международная стандартная классификация образования-2011". Приказ и.о. Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 23 декабря 2015 года № 220. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 21 января 2016 года № 12908. в редакции приказа и.о. Руководителя Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК от 10.01.2022 № 51 - Академическая политика КАСУ (утверждена Ученым советом протокол № 5 от 15.01.2024 г.). - Положение по разработке и утверждению образовательных программ (утверждено Ученым советом КАСУ, протокол №3 от 17.11.2021 г.)
Профессиональный стандарт	<p>«Сопровождение инновационного проекта», «Финансирование инновационного проекта», «Управления рисками инновационного проекта», «Мониторинг производства инновационной продукции/услуг», «Правовое обеспечение инновационного проекта», «Предпроектное прототипирование инновационного проекта», «Коммерциализация инновационного проекта», «Разработка и трансформация инновационных идей», «Разработка технического задания на создание инновационной продукции/услуг». Приложение № 14 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 24.12.2019г. № 259</p>

Профессии	Менеджер по инновационному развитию
Трудовые навыки	<p>Обязательные трудовые функции:</p> <p>1) Разработка и реализация разделов стратегии инновационной деятельности, оперативное управление на протяжении ЖЦ.</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализ информации о ходе выполнения инновационного проекта. - Обработка экспертных оценок при использовании метода анкетных опросов. - Планирование порядка разработки дорожной карты. - Анализ патентного ландшафта и патентной чистоты продукта (технологии). - Проведение SWOT-анализа. - Проведение PERT-анализа. - Использование инструментов риск-анализа инновационной деятельности. - Моделирование рискованных ситуаций и оценка рисков инновационной деятельности. - Использование теоретических подходов в практике планирования инновационной деятельности (модели Stage-Gate, воронки инноваций, открытых инноваций и др.). Проведение научных исследований; <p>2) Обработка значимых результатов ЖЦ</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сбор, анализ и обработка информации по реализации планов поддержки ЖЦ. - Подготовка мер/упреждающих действий в случае отклонения фактического хода инновационного проекта от плановых показателей. - Подготовка отчетных документов для внутреннего и внешнего пользования.
Профессиональный стандарт	«Стратегический HR». Приложение № 16 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 18.12.2019г. №255
Профессии	<p>Управляющий по кадрам, HR бизнес-партнер</p> <p>Другие возможные наименования профессии:</p> <p>1222-0-002 Директор по персоналу</p> <p>1222-0-004 Директор по управлению персоналом</p> <p>1222-0-009 Руководитель по производственным отношениям</p> <p>1222-0-011 Руководитель по управлению талантами</p> <p>1222-0-012 Руководитель по управлению эффективностью (результативностью) деятельности работников</p> <p>1222-0-013 Управляющий (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовыми отношениями)</p> <p>2422-1-021 Специалист по работе с персоналом</p> <p>2422-1-022 Специалист по трудовым отношениям</p> <p>2631-0-005 Консультант по менеджменту</p> <p>Менеджер HR</p>
Трудовые навыки	<p>Обязательные трудовые функции:</p> <p>1) Содействие в разработке бизнес стратегии организации</p> <p>Навыки:</p>

- Оценка видения, миссии и бизнес-целей организации;
- Анализ бизнес-стратегии организации (бизнес-целей, бизнес-процессов и бизнес-потребностей, бизнес-компетенций, внутренних возможностей бизнеса);
- Исследования внутреннего и внешнего окружения организации, определение вызовов внешней среды;
- Выделение приоритетных тенденций развития в бизнес-среде;
- Понимание и оценка стратегического видения развития бизнеса организации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период, ожиданий бизнеса;
- Вовлечение в управленческую деятельность организации, в процесс решения бизнес-задач и создания необходимого инструментария для их достижения, в качестве равной стороны (стратегического партнера);
- Консультирование руководства организации по вопросам управления HR;
- Коммуникации, взаимодействие с бизнесом, иными заинтересованными лицами.
- Проведение диагностики HR направлений и оценки персонала организации;
- Определение источников конкурентного преимущества и соответствующих показателей (производительность труда и пр.);
- Использование инструментов в рамках разработки стратегии развития, операционной модели организации;
- Разработка предложений в области HR, направленных на достижение стратегических бизнес целей на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды;
- Планирование бюджета на персонал на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды;
- Координация усилий HR по содействию в разработке бизнес-стратегии организации в части управления человеческим капиталом;
- Коммуникации с бизнесом, иными заинтересованными сторонами;
- Консультирование руководства организации по вопросам управления HR.

2) Формирование HR стратегии/политики организации как составляющей части стратегического управления

Навыки:

- SWOT-анализ управления человеческими ресурсами организации, анализ уровня зрелости HR-процессов в соответствии со стратегическими целями организации;
- Анализ рынка труда, оценка спроса и предложения рабочей силы, чтобы определить текущие и будущие пробелы/вызовы в кадрах;
- Анализ результатов HR-аналитики;
- Прогнозирование ситуации с учетом HR-метрик (текучесть кадров, подбор и удержание, компетентность, работников, удовлетворенность и вовлеченность, лояльность), планирования, принятия управленческих решений;
- Применение норм трудового законодательства Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками;

	<ul style="list-style-type: none"> - Применение этических норм; - Консультирование руководства организации по вопросам управления HR; - Коммуникации, взаимодействие с бизнесом, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR, иными заинтересованными лицами. - Понимание и формирование стратегического видения организации/ политики управления человеческими ресурсами в соответствии со стратегией бизнеса; - Формирование на общекорпоративном уровне HR политики/стратегии, политики корпоративной социальной ответственности с учетом принципов и методов ведения бизнеса (на следующих уровнях: глобальный, локальный или глокализационный), бизнес-задач организации; - Формирование общекорпоративных ценностных ориентиров и корпоративной культуры, основанной на противодействии дискриминации, на формировании этической среды (с учетом особенностей страны, бизнес-среды, рынка труда, менталитета работников); - Разработка организационной структуры в соответствии с бизнес-целями и с учетом операционной модели бизнеса, нормирования численности; - Распределение ролей должностей, задач и ответственности для выполнения стратегических целей и определение бизнес-компетенций; - Формирование целевого состава персонала и планирование развития необходимых компетенций; - Формирование HR бренда, ценностного предложения для работников с учетом бизнес-целей; - Планирование количественных и качественных потребностей в персонале в краткосрочной, среднесрочной, долгосрочной перспективах (численность по основным категориям персонала, компетенции, которые необходимы и т.п.); - Использование различных видов занятости и режимов работы (удаленная работа/фриланс, гибкий рабочий график и т.п.); - Привлечение иностранной рабочей силы; - Формирование эффективных команд для реализации HR-проектов; - Планирование HR-мероприятий для реализации стратегических целей организации в краткосрочной, среднесрочной, долгосрочной перспективах; - Определение зоны самостоятельного HR-управления; - Понимание и выстраивание HR-функции (HR бизнес-партнеров, Центра экспертизы HR, Центра обслуживания HR), аутстаффинг/ аутсорсинг персонала; - Планирование бюджета и распределение ресурсов, инвестиций в человеческий капитал, измерение эффективности всей HR-деятельности и отдельных HR-проектов; - Управление трудовыми отношениями; - Управление изменениями; - Проектное управление; - Управление рисками; - Защита интересов работников, соблюдение интересов внутренних и внешних заинтересованных лиц (стейкхолдеров);
--	--

- Коммуникации на всех уровнях управления, со всеми целевыми группами, заинтересованными лицами, в том числе с использованием современных инструментов, обмен мнениями;
 - Предоставление обратной связи заинтересованным сторонам.
- 3) Разработка и совершенствование HR-инфраструктуры (методики, технологии, инструменты) для реализации стратегических бизнес целей

Навыки:

- Анализ результатов диагностики корпоративной культуры;
- Определение HR-технологий и практик, которые наиболее эффективно повлияют на развитие целевой корпоративной культуры;
- Определение организационных возможностей, относящихся к корпоративной культуре, их проявление на поведенческом уровне;
- Проведение стратегических сессий, разработка поведенческих сценариев для достижения целей организации;
- Определение ценностей, модели компетенций (набор качеств и навыков, необходимых для успешного достижения целей), корпоративной культуры в соответствии со стратегией бизнеса;
- Применение методов управления межличностными отношениями, работа в команде;
- Разработка кодекса поведения/этики;
- Работа с сопротивлением работников;
- Разработка плана коммуникаций, дорожной карты формирования и развития корпоративной культуры, их реализация;
- Коммуникации внутри организации, выстраивая систему межличностных отношений;
- Коммуникации, взаимодействие с внешними заинтересованными лицами (стейкхолдерами);
- Консультирование руководства и работников по вопросам HR.
- Построение организационной структуры, штатного расписания с учетом потребностей бизнес-стратегии и операционной модели, определение зоны ответственности работников и подразделений (положения, должностные инструкции/описания должностей);
- Разработка политики по планированию ресурсов, подбору и найму, удержанию и продвижению, высвобождению и восполнению с учетом бизнес-целей организации;
- Планирование и прогнозирование трудовых ресурсов на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды, в т.ч. учитывая возможное перераспределение человеческих ресурсов в условиях цифровизации и автоматизации процессов, рынок труда, миграционные процессы;
- Формирование ценностного предложения работодателя, развитие бренда работодателя;
- Управление трудовыми отношениями;
- Развитие внешних коммуникаций;
- Использование HR-метрик и актуальной HR-аналитики для поддержки бизнес-решений организации;
- Трансформация бизнес-потребностей в HR-инициативы/проекты и их реализация;
- Планирование и контроль расходов бюджета по управлению человеческими ресурсами организации;

	<ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение этических норм; - Взаимодействие с заинтересованными лицами; - Ведение переговоров по вопросам HR с представителями работников; - Работа с информационными системами, цифровыми платформами HR и базами данных, применение передовых технологий, цифровых решений (рекрутмент боты, роботизация и т.д.); - Консультирование руководства и работников по вопросам, входящим в компетенцию HR. Предоставление обратной связи; - Представление интересов организации в государственных органах, организациях и профессиональных сообществах по вопросам HR. - Формирование/ согласование условий договоров, связанных с регулированием взаимоотношений между работником и организацией; - Контроль за соблюдением законодательства, международных стандартов труда; - Организация и проведение профилактических мер по предупреждению трудовых конфликтов; - Разъяснительная работа по трудовым вопросам, своевременное доведение принятых решений до сведения работников; - Мониторинг и выявление проблем в сфере трудовых отношений; - Взаимодействие с заинтересованными лицами (стейкхолдерами), представителями работников; - Предоставление экспертной оценки по трудовым вопросам; - Обучение нормам законодательства; - Ведение коллективных переговоров; - Консультирование руководства и работников по трудовым вопросам; - Применение принципов и норм трудового законодательства, этических норм в управлении человеческими ресурсами; - Регулирование трудовых вопросов, участие в досудебном и судебном рассмотрении трудовых споров; - Выполнение требований по защите и хранению и персональных данных работников согласно законодательству. - Утверждение современных принципов и методов обучения и развития персонала; - Разработка и утверждение политики обучения и развития; - Определение потребности персонала в обучении с учетом уровня развития компетенций; - Формирование системы обучающих мероприятий, включающих контроль за усвоением знаний и формированием навыков, систему поддержки результатов обучения; - Разработка и реализация программы развития лидерства (фокус с учетом стратегических задач); - Планирование и организация обучающих мероприятий (лекции, семинары, тренинги, рабочие группы и т.д.), адаптированные к потребностям и особенностям организации; - Организация передачи знаний; - Получение «обратной связи» по результатам обучения; - Оценка эффективности обучения работников. - Определение системы оценки персонала в соответствии с
--	--

	<p>потребностями бизнеса, учитывая этап его развития и масштабы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка и сопровождение процесса определения ключевых показателей эффективности (KPI) работников, по которым определяется результативность; - Построение связи личных целей работника с целями организации на основе принципа SMART; - На основании оценки персонала формирование кадрового резерва организации, выявление карьерных амбиций, определение задач профессионального роста для работников; - Обратная связь работникам, подведение итогов за период, анализ причин успехов и неудач, совместное планирование будущих результатов; - Обучение линейных руководителей системе управлению целями; - Мониторинг промежуточных результатов работников, предоставление обратной связи линейными руководителями; - Обеспечение сотрудничества (collaboration) внутри команды для достижения общего результата; - Формирование политики вознаграждения с учетом обзоров рынка труда, определение системы совокупного поощрения/совокупного вознаграждения; - Применение программ признания заслуг и поощрений работников; - Оценка затрат на персонал, обеспечение соответствия уровня оплаты труда и финансового результата работы организации; - Коммуникации и информационно-разъяснительная работа по вопросам мотивации персонала; - Оценка эффективности процессов, оценки деятельности, совокупного поощрения/вознаграждения. - Формирование основных метрик / показателей / параметров для координации и контроля HR-процессов; - Анализ уровня зрелости HR-функции, HR-процессов, HR-аналитики; - Анализ текущих показателей и выявление функций/процессов / видов деятельности для их дальнейшей оптимизации и автоматизации / цифровизации; - Анализ HR-рисков, связанных с цифровизацией и автоматизацией HR-функции; - Прогнозирование возможных результатов от внедрения новых технологий; - Разработка концепции требуемых автоматизированных / цифровых решений и определение необходимых ресурсов (трудовые, финансовые, временные, технические); - Разработка проекта автоматизированных / цифровых решений для организации работы HR-функции и работников организации; - Организация перехода на новую оптимизированную / цифровую функцию/процесс/вид деятельности; - Консультирование работников и руководителей относительно целевых параметров (дэшборд, метрики, показатели) организации, координации и контроля HR -процессов; - Консультирование работников и руководителей относительно перехода на новую оптимизированную / цифровую функцию/процесс/вид деятельности; - Анализ результатов опроса удовлетворенностью клиентским
--	---

опытом работников;

- Разработка плана мероприятий, принятие корректирующих мер.

4) Регулярная оценка и повышение эффективности HR стратегии/ политики в соответствии со стратегическими целями организации

Навыки:

- Оценка эффективности HR стратегии/ политики, оценка соответствия ее стратегии бизнеса;
- Оценка внедрения процесса поиска и подбора кадров с учетом предъявляемых требований и компетенций, адаптация работников при вхождении в должность;
- Оценка внедрения системы управления эффективностью деятельности персонала, принципов политики обучения и развития работников
- (развитие профессиональных и лидерских компетенций);
- Оценка внедрения системы совокупного поощрения/ вознаграждения (материального и нематериального), программы признания заслуг и поощрения и пр., анализ соответствия стратегии организации и вознаграждения труда успешным корпоративным практикам;
- Оценка внедрения программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации HR-процессов;
- Настройка HR системы на качественную обработку информации, на основе которой выстраивается система принятия решений;
- Консультирование по вопросам, возникающим в рамках взаимодействия сторон, предоставление обратной связи заинтересованным сторонам;
- Доведение до руководства организации существующих или потенциальных проблем, HR-рисков для принятия управленческих решений.
- Разработка коммуникационной стратегии;
- Разработка плана коммуникаций по реализации HR-процессов, политик и технологий и пр.;
- Информационная поддержка управленческих решений в области HR;
- Информационная поддержка в рамках управления изменениями;
- Мониторинг и выявление коммуникационных и управленческих проблем;
- Применение инструментов построения коммуникации внутри организации;
- Развитие бренда работодателя, создание брендбука;
- Формирование правильного представления о роли HR;
- Взаимодействие с заинтересованными лицами (стейкхолдерами), представителями работников;
- Доведение принятых решений до сведения работников;
- Продвижение HR-решений в рамках личных встреч с руководством, работниками, опубликование статей во внутрикорпоративных изданиях, размещение информации на внутреннем сайте, оповещение по электронной почте, через инфосессии и т.п.
- Построение HR- функции в соответствии с бизнес-стратегией организации (Центр экспертизы, Центр обслуживания,

аутсорсинг, аутстаффинг и др.);

- Распределение ролей и обязанностей в HR функции;
- Организация труда (гибкий подход с учетом интересов организации и работника) и регулирование взаимоотношений;
- Защита интересов работников и развитие человеческого капитала;
- Понимание и выявление потребностей бизнеса/клиентов/работников;
- Формирование бизнес-потребностей в области HR-инициатив/проектов и в рамках их реализации, в области прогнозирования и оценке-эффективности принимаемых решений;
- Инвестиции в работников HR-службы, обеспечение необходимого обучения и развития компетенций;
- Использование и развитие цифровых платформ HR, автоматизация HR-процессов;
- Консультирование руководства и работников, экспертная поддержка подразделений организации;
- Развитие коммуникаций, обратная связь (сбор предложений, мнений, инфосессии, публичные встречи с руководством, интернет-чаты, HR-административная поддержка);
- Взаимодействие/сотрудничество (эффективная совместная работа и синергия) с заинтересованными лицами (стейкхолдерами);
- Планирование бюджета и распределение ресурсов, инвестиций в человеческий капитал, оценка уровня возврата инвестиций, измерение эффективности всей HR-деятельности и отдельных HR-проектов/процессов, сопоставление их с рыночными показателями;
- Оценка эффективности HR-функции: HR-бизнес-партнер, Центр экспертизы и Центр обслуживания;
- Исследование удовлетворенности работников услугами HR;
- Принятие корректирующих мер по улучшению HR-функции.

5) Управление HR-процессами с фокусом на наиболее приоритетные задачи на конкретном этапе развития бизнеса

Навыки:

- Диагностика состояния HR-процессов, технологий и инструментов, ресурсов на конкретном этапе развития бизнеса, выявление потребностей для решения приоритетных задач на конкретном этапе развития бизнеса;
- Планирование и бюджетирование средств на персонал, реализацию HR-инициатив, проектов;
- Обсуждение, согласование и принятие соответствующих корректировок;
- Доведение проблем до руководства, принятие управленческих решений.
- Разработка и поддержка инноваций и изменений, перспективных инициатив, направленных на достижение выявленных приоритетных задач, включая использование возможности автоматизации HR-процессов, цифровых возможностей в области управления человеческими ресурсами;
- Формирование и мониторинг деятельности проектных команд;

	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль и мониторинг HR-деятельности, включая фокус на инициативы и проекты, которые подвергаются наибольшему риску без постоянной поддержки со стороны руководства; - Устранение критических уязвимостей в условиях неопределенности; - Планирование и бюджетирование расходов на персонал. - Управление HR-рисками - Кадровый аудит; - Анализ HR-метрик, проведение HR-аналитики; - Исследование уровня удовлетворенности работников услугами HR, анализ результатов опроса; - Анализ результатов оценки внедрения HR-процессов, технологий и инструментов; - Анализ рисков, связанных с деятельностью персонала, регулированием трудовых отношений, информационной безопасностью, защитой персональных данных, а также коррупционных, финансовых рисков в сфере управления HR; - Идентификация и анализ рисков, а также факторов, влияющих на возникновение рисков, с целью выбора оптимальных управленческих решений; - Оценка эффекта от наступления HR-рисков; - Интеграция управления рисками в HR- процессы на всех уровнях; - Разработка и согласование политик/плана по снижению наступления предполагаемого эффекта; - Мониторинг реализации политик/плана. - Оценка тенденций на международном и местном рынках труда и т.д.; - Классификация рисков, связанных с управлением человеческими ресурсами, анализ, оценка и постоянный мониторинг; - Оценка эффективности HR-деятельности, выработка рекомендаций по улучшению; - Разработка плана мероприятий по управлению HR-рисками и управлением ими (т. е. мониторинг их уровня, реализация мероприятий по предотвращению наступления и ликвидации последствий рисков событий); - Формирование политик/ принятие мер, исключающих или смягчающих HR-риски; - Прогнозирование возможных последствий в случае реализации риска в сфере управления человеческими ресурсами; - Принятие антикризисных мер, проведение мероприятий с целью минимизации и профилактики рисков; - Контроль уровня HR-рисков; - Управление изменениями, работа с сопротивлением работников; - Налаживание межличностных взаимоотношений и системы внутренних коммуникаций; - Коммуникации с менеджментом бизнеса, заинтересованными лицами, доведение до руководства проблем и предложение путей их решения; - Консультирование руководства и работников по вопросам управления человеческими ресурсами в рамках управления рисками в области HR;
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Принятие своевременных управленческих решений в области риск-менеджмента; - Применение этических норм; <p>Мониторинг, оценка затрат и контроль бюджетирования в рамках управления рисками в области HR.</p>
Профессиональный стандарт	«Управление малой (средней) фирмой». Приложение № 95 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 26.12.2019г №263
Профессии	<p>Руководитель малой (средней) фирмы Заместитель руководителя малой (средней) фирмы (общий профиль)</p> <p>Другие возможные наименования профессии: 1210-0-054 Директор фабрики 1210-0-057 Директор центра 1210-0-063 Начальник центра 1210-0-068 Региональный директор</p>
Трудовые навыки	<p>Обязательные трудовые функции: 1) Определение политики и процедур принятия и исполнения управленческих решений</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формировать перечень целей и задач тактического и стратегического характера. - Определять показатели результатов и стратегические индикаторы деятельности фирмы. - Выбирать и комбинировать наиболее эффективные механизмы поставленных целей и задач. - Определять тип рыночного поведения фирмы в соответствии с конъюнктурой рынка. - Обеспечивать эффективное распределение полномочий и ответственности между подразделениями фирмы. - Обеспечивать эффективное взаимодействие между подразделениями фирмы. - Эффективно использовать знания и навыки персонала фирмы для достижения поставленных тактических и стратегических целей и задач. - Оценивать эффективность использования ресурсов фирмы. - Своевременно вносить коррективы в процесс использования ресурсов фирмы. - Контролировать и обеспечивать надежные параметры достаточности капитала, ликвидности и кредитоспособности фирмы. <p>2) Правовое сопровождение деятельности фирмы</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Использовать правовые средства для управления фирмой и обеспечивать ее функционирование в рыночных условиях. - Следить за договорной и финансовой дисциплиной. - Регулировать социально-трудовые отношения. - Обеспечивать инвестиционную привлекательность фирмы в целях поддержания и расширения масштабов бизнеса. - Защищать и представлять имущественные и другие интересы фирмы в суде и арбитраже. - Защищать и представлять имущественные и другие

	<p>интересы фирмы в государственных органах и других организациях.</p> <ul style="list-style-type: none"> - . Заключать договоры, совершать сделки, операции со сторонними организациями или другими юридическими лицами. - Издавать приказы. - Представлять фирму на деловых встречах. - Обеспечивать выполнение фирмой обязательств перед государственным бюджетом, внебюджетными фондами. - Обеспечивать выполнение фирмой обязательств перед контрагентами. - Следить за выполнением хозяйственных и трудовых договоров. - Обеспечивать выполнение действующих учетной и амортизационной политики фирмы. <p>3) Обеспечение эффективности деятельности фирмы</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспечивать соответствие качества продукции действующим стандартам качества. - Внедрять в деятельность фирмы новые виды техники и технологий, прогрессивные форм управления и организации труда. - Разрабатывать (при отсутствии) стандарты качества продукции и процедуры. - Обеспечивать эффективное материальное стимулирование сотрудников. - Обеспечивать эффективное нематериальное поощрение сотрудников. - Справедливо наказывать сотрудников, не выполняющих свои трудовые функции на требуемом уровне. - Формировать и защищать бизнес-планы. - Формировать и соблюдать бюджет фирмы в соответствии со стратегией развития. - Обеспечивать выполнение бизнес-планов и бюджета фирмы. - Разрабатывать и следить за выполнением экологической политики фирмы. - Соблюдать нормы экологического законодательства Республики Казахстан. <p>4) Осуществление эффективной кадровой политики</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разрабатывать, заключать и выполнять коллективный договор. - Следить за соблюдением трудовой и производственной дисциплины. - Организовать эффективные процедуры найма и увольнения сотрудников. - Формировать кадровый резерв фирмы. <p>Формулировать требования к потенциальным членам коллектива фирмы.</p>
Периодичность пересмотра	1 раз в год
Срок реализации	1 год
Миссия	Подготовка конкурентоспособных на казахстанских и международных рынках труда менеджеров, быстро реагирующих на современные процессы глобализации и способных стать лидерами 21 века на благо суверенного Казахстана, разрабатывать

	и принимать управленческие решения, направленные на повышение эффективности профессиональной деятельности.
Цель	Образовательная программа 7М04101 «Менеджмент» (профильное направление) имеет своей целью: Подготовку высококвалифицированных кадров в области менеджмента к успешному выполнению управленческо-аналитической деятельности, обладающих широкими фундаментальными знаниями, инициативных, адаптивных к меняющимся требованиям рынка труда и современных технологий, умеющих работать как индивидуально, так и в команде.
Задачи	Основными задачами образовательной программы подготовки магистров 7М04101 «Менеджмент» являются: – подготовка специалистов новой формации, обладающих широкими фундаментальными знаниями, инициативных, адаптивных к меняющимся требованиям рынка труда и современных технологий, умеющих работать как индивидуально, так и в команде; – углубление теоретической и практической индивидуальной подготовки магистрантов, обеспечение условий для получения обучающимися полноценного и качественного профильного образования, достижения ими профессиональной компетентности; – создание возможностей выбора магистрантами индивидуальной траектории образования по современным направлениям экономики и управления; создание условий для мобильного и гибкого планирования учебного процесса, установления междисциплинарных эквивалентов содержания образования, оптимального соотношения аудиторной и самостоятельной работы; – выработка у магистров способности к самосовершенствованию и саморазвитию, потребности и навыков самостоятельного творческого овладения новыми знаниями в течение всей их активной жизнедеятельности.
Перечень квалификаций и должностей	Магистры бизнеса и управления по ОП 7М04101 «Менеджмент» могут занимать следующие должности: менеджера; управляющего отделением; начальника отдела (подготовки кадров, маркетинга, сбыта и др.) организаций и предприятий всех форм собственности; специалиста, ведущего или главного специалиста высшего и среднего звена органов местного и государственного управления.
Условия реализации ОП для лиц с инвалидностью и ООП	Обеспечение беспрепятственного доступа в здания: - входные группы учебных корпусов оснащены пандусами; - специальная кнопка вызова помощи персонала; - тактильные знаки на дверях и лестничных площадках; - подъездные пути, автопарковка. На 1 этажах учебных корпусов предусмотрены отдельные места общего пользования, оборудованные поручнями, держателями и тактильными указателями. Организация учебного процесса обучающихся: - строчные лупы, программы увеличения экрана для слабовидящих, озвученные программы для незрячих.

	<p>- электронная библиотека, включающая аудиокниги.</p> <p>При университете функционируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кабинет инклюзии с штатной единицей ассистента – преподавателя по поддержке инклюзии. <p>служба психологической помощи, оказание психологической поддержки осуществляет психолог университета.</p>
<p align="center">Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения образовательной программы 7M04101 «Менеджмент»</p>	
Общие компетенции (ОК)	<p><i>По завершении образовательной программы магистранты должны владеть следующими общими компетенциями, которые обеспечивают социально-культурное развитие личности будущего специалиста на основе сформированности его мировоззренческой, гражданской и нравственной позиций:</i></p> <p>ОК 1: владеть способностью самостоятельно приобретать, осмысливать, структурировать и использовать в профессиональной деятельности новые знания и умения, развивать свои инновационные способности;</p> <p>ОК 2: самостоятельно формулировать цели исследований, устанавливать последовательность решения профессиональных задач;</p> <p>ОК 3: применять на практике знания фундаментальных и прикладных разделов дисциплин, определяющих направленность (профиль) программы магистратуры;</p> <p>ОК 4: профессионально выбирать и творчески использовать современное научное и техническое оборудование для решения научных и практических задач;</p> <p>ОК 5: критически анализировать, представлять, защищать, обсуждать и распространять результаты своей профессиональной деятельности;</p> <p>ОК 6: владеть навыками составления и оформления научно-технической документации, научных отчетов, обзоров, докладов и статей;</p> <p>ОК 7: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;</p> <p>ОК 8: обладать готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на иностранном языке для решения задач профессиональной деятельности;</p> <p>ОК 9: уметь создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;</p>
Ключевые компетенции (КК)	<p><i>По завершении образовательной программы магистранты должны владеть следующими ключевыми компетенциями, которые обеспечивают универсальные межкультурные, междисциплинарные знания и помогают реализовать основные базовые навыки необходимые для определенного профессионального поля деятельности:</i></p> <p>Иметь представление:</p> <p>КК 1: о современных тенденциях в развитии научного познания;</p> <p>КК 2: об актуальных методологических и философских проблемах естественных (социальных, гуманитарных, экономических) наук;</p> <p>КК 3: о противоречиях и социально-экономических последствиях</p>

процессов глобализации;

КК 4: о современном состоянии экономической, политической, правовой, культурной и технологической среды мирового бизнес-партнерства;

КК 5: об организации стратегического управления предприятием, инновационного менеджмента, теориях лидерства;

КК 6: об основных финансово–хозяйственных проблемах функционирования предприятий.

Знать:

КК 7: методологию научного познания;

КК 8: особенности и правила инвестиционного сотрудничества;

КК 9: не менее чем один иностранный язык на профессиональном уровне, позволяющим проводить научные исследования и практическую деятельность.

Уметь:

КК 10: применять научные методы познания в профессиональной деятельности;

КК 11: критически анализировать существующие концепции, теории и подходы к изучению процессов и явлений;

КК 12: интегрировать знания, полученные в рамках разных дисциплин, использовать их для решения аналитических и управленческих задач в новых незнакомых условиях;

КК 13: проводить микроэкономический анализ хозяйственной деятельности предприятия и использовать его результаты в управлении предприятием;

КК 14: применять на практике новые подходы к организации маркетинга и менеджмента;

КК 15: принимать решения в сложных и нестандартных ситуациях в области организации и управления хозяйственной деятельностью предприятия (фирмы);

КК 16: креативно мыслить и творчески подходить к решению новых проблем и ситуаций; – проводить информационно-аналитическую и информационно-библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;

КК 17: обобщать результаты экспериментально-исследовательской и аналитической работы в виде диссертации, статьи, отчета, аналитической записки и др.

Иметь навыки:

КК 18: решения стандартных научных и профессиональных задач;

КК 19: научного анализа и решения практических проблем в организации и управлении экономической деятельностью организаций и предприятий;

КК 20: профессионального общения и межкультурной коммуникации;

КК 21: ораторского искусства, правильного и логичного оформления своих мыслей в устной и письменной форме;

КК 22: расширения и углубления знаний, необходимых для повседневной профессиональной деятельности и продолжения образования в докторантуре;

КК 23: использования информационных и компьютерных технологий в сфере профессиональной деятельности.

Быть компетентным:

КК 24: в области методологии исследований по специальности;

КК 25: в организации и управлении деятельностью предприятия;

	<p>КК 26: в осуществлении производственных связей с различными организациями, в том числе органов государственной службы;</p> <p>КК 27: в способах обеспечения постоянного обновления знаний, расширения профессиональных навыков и умений.</p>
Специальные компетенции (СК)	<p><i>По завершении образовательной программы магистранты должны владеть следующими специальными компетенциями, которые формируют способность специалиста использовать в поле профессиональной деятельности научные и практические знания, осуществляя постоянное повышение своей научно-профессиональной подготовки, демонстрируя способность самостоятельно ставить и решать новые профессиональные задачи, проявлять высокую степень профессиональной адаптации:</i></p> <p><u><i>в области организационно-управленческой деятельности:</i></u></p> <p>СК 1: разрабатывать и осуществлять реализацию разделов стратегии инновационной деятельности, оперативно управлять на протяжении жизненного цикла проекта;</p> <p>СК 2: осуществлять обработку значимых результатов жизненного цикла проекта;</p> <p>СК 3: определять политику и процедуры принятия и исполнения управленческих решений;</p> <p>СК 4: следить за договорной и финансовой дисциплиной и регулировать социально-трудовые отношения во вверенных подразделениях фирмы;</p> <p>СК 5: обеспечивать эффективность деятельности фирмы;</p> <p>СК 6: осуществлять эффективную кадровую политику;</p> <p>СК 7: вести работы по управлению качеством эксплуатации продукции и процессом производства продукции и/или услуги, проектирования продукции и/или услуги;</p> <p>СК 8: разрабатывать и внедрять систему качества управления продукцией (услугой);</p> <p>СК 9: содействовать в разработке бизнес стратегии организации;</p> <p>СК 10: формировать HR стратегии/политики организации как составляющей части стратегического управления;</p> <p>СК 11: разрабатывать и совершенствовать HR-инфраструктуры (методики, технологии, инструменты) для реализации стратегических бизнес целей;</p> <p>СК 12: регулярно оценивать и повышать эффективность HR стратегии/ политики в соответствии со стратегическими целями организации;</p> <p>СК 13: управлять HR-процессами с фокусом на наиболее приоритетные задачи на конкретном этапе развития бизнеса;</p> <p>СК 14: управлять HR-рисками;</p> <p>СК 15: принимать участие в разработке, внедрение стратегии/ политики управления человеческими ресурсами, HR-процессов, технологий и инструментов;</p> <p>СК 16: строить взаимоотношения с менеджментом бизнеса, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR;</p> <p><u><i>в области аналитической деятельности:</i></u></p> <p>СК 17: способностью использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения;</p> <p>СК 18: владеть методами экономического и стратегического</p>

	<p>анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде;</p> <p>СК 19: способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;</p> <p><u>в области научно-исследовательской деятельности:</u></p> <p>СК 20: способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>СК 21: способностью представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада;</p> <p>СК 22: способностью обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования;</p> <p>СК 23: способностью проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой;</p>
Присуждаемая степень	Магистр бизнеса и управления
<p>Результаты обучения по образовательной программе 7М04101 «Менеджмент»</p>	<p>РО 1: Владеть навыками самостоятельного обучения в изучаемой области, включая умения получать, обрабатывать и передавать информацию с использованием современных цифровых технологий, а также иметь практические навыки проведения научных исследований и расчетов;</p> <p>РО 2: Осуществлять опираясь на навыки использования правильных грамматических форм и синтаксического построения высказывания в соответствии с нормами изучаемого языка, осуществлять выбор способа выражения, планировать речевое поведение и сообщать информацию, идеи, проблемы и решения ситуаций повседневного и профессионального общения (на казахском, русском и иностранном языках) как специалистам, так и неспециалистам в изучаемой области;</p> <p>РО 3: Владеть методами диагностики для владения методами диагностики личностных особенностей, психологической помощи и поддержки субъектов бизнеса; для владения методами диагностики и развития бизнес-организации; для организации современных исследований с учетом анализа данных; для осуществления самостоятельной работы и овладение методикой научного исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых проблем и вопросов; для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.</p> <p>РО 4: Применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте, умея анализировать деятельность экономических объектов, делать научно обоснованные выводы и выбирать необходимые формы организации производства и управления, принимать управленческие решения и имея способность глубоко анализировать социально значимые проблемы и процессы и использовать методы социально – гуманитарных фундаментальных наук в своей работе и при разработке и коммерциализация бизнес-проектов и стартапов.</p> <p>РО 5: Обеспечивать четкое и недвусмысленное сообщение информации, идей, выводов, проблем и решений как для специалистов, так и для неспециалистов путем выстраивания</p>

	<p>эффективных коммуникаций, при этом учитывая различные аспекты, такие как производственные, мотивационные, институциональные и другие, при оценке поведения экономических агентов и тенденций развития объектов в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>РО 6: Осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений при анализе деятельности руководителя в принятии управленческих решений; при разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения, для анализа результатов их использования в образовательном процессе и при разработке и коммерциализация бизнес-проектов и стартапов.</p> <p>РО 7: Осуществлять сбор и интерпретацию информации с учетом социальных, этических и научных соображений при научном анализе и решении практических проблем в организации и управлении экономической деятельностью организаций и предприятий, а также при исследовании проблем в области менеджмента и маркетинга и использовании полученных результатов для совершенствования методов управления предприятием.</p> <p>РО 8: Демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования, используя фундаментальные основы управленческой деятельности на уровне предприятия (экономики, менеджмента, маркетинга, финансов и т.д.), а также с учетом особенности экономической, управленческой, правовой, политической, культурной технологической среды отечественного бизнеса - партнерства.</p>
Формы подведения итогов реализации	Написание и защита магистерского проекта

Содержание образовательной программы

Название модуля	Результаты обучения	объем	Семестр	Компоненты модуля							
		ECTS		Код дисциплины	Наименование дисциплины / проф.практик и т.п.	Цикл Дисциплины (ООД, БД, ЦД)	ОК/ВК/ КВ	Количество кредитов	Форма контроля	Формируемые компетенции	
1. Модули образовательной программы											
Жалпы кәсіби / Общепрофессиональный	- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования: знать и понимать грамматику, орфографию, лексику и фразеологию изучаемого языка; функции менеджмента; процесс принятия и реализации управленческих решений; методы управления конфликтами; особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; базовые категории и понятия психологии, основы общей психологии и психологии личности, общих основ педагогики и основных этапов развития христианской педагогической мысли; основы психологии, социологии, риторики, логики, этики и культуры делового общения. Средства и способы убеждения собеседников, основы мотивации	6	1	IYa(P) 5201	Иностранный язык (профессиональный)	БД	ВК	2	экз	ОК 8 ОК 9 ОК 7	
			1	Men 5202	Менеджмент	БД	ВК	2	экз	КК 9 КК 12 КК 20	
			1	PU 5203	Психология управления	БД	ВК	2	экз	КК 21 СК 3 СК 7 СК 8	

	<p>кандидатов, социологии труда.</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: ориентироваться в разных сферах и ситуациях общения; правильно использовать языковые средства в оформлении мысли; составлять диалоги, монологи, полилоги, разговор на разнообразные темы и по специальности; применять в профессиональной деятельности приемы делового общения; принимать эффективные решения; соотносить теоретические основы с практической профессиональной деятельностью, анализировать, обобщать изучаемый материал, делать выводы, аргументировать свою точку зрения, критически осмысливать и соотносить современные достижения науки; оценка деловых и психологических качеств кандидатов; организация психологического и профессионального тестирования; оценка результатов собеседования и тестирования соискателей.</p> <p>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений: формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</p> <p>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам: устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</p> <p>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области: иметь навыки самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в процессе последующего обучения в соответствии с учебным планом подготовки специалистов; самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления и практике ее развития; в ориентации в современной психологической литературе и умениями грамотного понимания основных психологических терминов; самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в процессе последующего обучения в соответствии с учебным планом подготовки специалистов; управление временем; эффективное использование текстовых и иных материалов (особенно телепередач); уметь работать в режиме телеконференций; уметь работать в группе, уметь вести записи, выполнять письменные работы и готовиться к экзаменам; устных выступлений, публичных дискуссий и аналитического изложения материала, политических дискуссий, готовности к компромиссу и партнерству, умением воздействовать на партнеров, используя полученные знания.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Зерттеуші лік- басқаруш ылық / Исследо вательно- управлен ческий	- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:- знать и понимать основы организации научных исследований, методы и средства получения, хранения и систематизации научно-технической информации, приемы статистической обработки результатов прямых и косвенных измерений, формы представления научной и технической информации; методы теории стратегического менеджмента, основные концепции стратегического менеджмента, изучение специфических особенностей стратегического управления; освоение управленческого инструментария реализации стратегии, изучение направлений проведения стратегических изменений в организации; знать современные концепции организации операционной деятельности и готовностью к их применению. Знать и понимать современные способы сбора, хранения и обработки информации, основы информационных технологий, формы и методы контроля документации; документы нормативного обеспечения научно-исследовательской деятельности в вузе; требования ГОСТ к библиографическому описанию научных источников, законодательных актов, иных нормативных материалов и официальных документов. В результате прохождения производственной практики знать современную проблематику данной отрасли знания; – знать историю развития конкретной научной проблемы, ее роль и место в изучаемом научном направлении; основные понятия и сущность исследовательской и проектно-внедренческой деятельности. - применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: составлять планы экспериментов, осуществлять поиск информации с использованием информационных систем, правильно обрабатывать и представлять результаты исследований; приобретение умений, необходимых для освоения методов анализа внешней и внутренней среды организации, проведение конкурентного анализа; владеть методами принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций; уметь формулировать содержание стратегии организации; уметь самостоятельно выполнять расчеты, основанные на применении передовых методов анализа и планирования; ставить и решать исследовательские цели и задачи, комплексные междисциплинарные научно-исследовательские проблемы; прогнозировать результаты своей профессиональной и научной деятельности; контролировать и объективно оценивать их результаты, принимать на себя ответственность за профессиональные и научные решения; вести совместную научную деятельность; решать задачи в новых незнакомых условиях в междисциплинарном контексте; по результатам производственной практики обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями; – представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада; – обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы	40	1	OPNIP 5204	Организация и планирование научных исследований с применением искусственного интеллекта	БД	КВ	4	экз	ОК 1 ОК 2 ОК 3 ОК 4 ОК 5 ОК 6 ОК 9 КК 1 КК 2 КК 3 КК 4 КК 5 КК 6
			1	SMNI 5205	Современные методики научных исследований	БД	КВ	4	экз	КК 7 КК 10 КК 11 КК 15 КК 17 КК 18 КК 19 КК 22 КК 23 КК 24
			1	SM 5301	Стратегический менеджмент (продвинутый курс)	ПД	ВК	5	экз	СК 1 СК 2 СК 9 СК 17 СК 18 СК 19 СК 20
			2	PP 5302	Производственная практика			10	Защита отчета	СК 21 СК 22 СК 23
			1, 2		Экспериментально-исследовательская работа магистранта, включая прохождение стажировки и выполнение магистерского проекта			13	Защита отчета	
			2		Оформление и защита магистерского проекта			8	защита	

	<p>научного исследования; – проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; организовывать работу исследовательских и проектно-внедренческих групп.</p> <p>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений: формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности; формирование у студентов мотивации к самообразованию за счет активизации самостоятельной познавательной деятельности;</p> <p>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам: устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</p> <p>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области: иметь навыки обработки технической информации, владеть приемами обработки экспериментальных данных и информацией о формах представления результатов исследований; проектирования стратегий, системного подхода к анализу стратегических ситуаций, грамотного структурирования, позволяющего учитывать связи между элементами системы, между частями и целым; владеть навыками управления исследовательскими и проектно-внедренческими коллективами.</p>		1	RKBP 5307	/Разработка и коммерциализация бизнес-проектов	ПД	ВК	4	экз	
Инноваци ялық- басқаруш ылық / Инноваци онно- управлен ческий	<p>- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования: знать сущность инновационного менеджмента, его цели, задачи, функции, методы и подходы; понятие инновации как объекта управления; сущность прогнозирования и планирования инновационной деятельности; методику разработки программ и проектов нововведений; организационных форм инновационной деятельности; необходимости и сущности создания благоприятных условий для нововведений; методику подготовки и проведения инновационных игр; концепции управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом, нормативно-методическое обеспечение управления персоналом организации или учреждения; необходимые предпосылки обеспечения деятельности системы управления персоналом, основные</p>	10	1	IM 5303	Инновационный менеджмент (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	экз	КК 14 КК 16 СК 1 СК 4 СК 5
			1	UP 5305	Управление персоналом (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	экз	СК 6 СК 10 СК 11 СК 12 СК 13 СК 14 СК 15 СК 16

	<p>формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе; сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала;</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: разрабатывать программы и проекты нововведений и составлять план мероприятий по их реализации. работать со специальной литературой фундаментального и прикладного характера; разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом, систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом; проводить системный анализ управления персоналом организации; обосновывать выводы и предложения по совершенствованию технологий управления персоналом.</p> <p>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений: формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</p> <p>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам: устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</p> <p>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области: владеть навыками оценки и отбора нововведений и оценки рынков, правовой защиты объектов интеллектуальной собственности, оценки экономической и (или) социальной эффективности инновации; планирования и организации инновационной деятельности в фирме и государственной поддержки этой деятельности; владеть навыками выявления проблем в области кадровой политики; навыками выявления проблем в области культуры управления; методами совершенствования управления собственной личностью в соответствии с современными тенденциями; способностью выявлять и устранять причины и условия, способствующие коррупционным проявлениям в коллективе; навыками применения основных методик и приемов делегирования.</p>									
Инвестициялык / Инвестиционный	<p>- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования: знать и понимать существующие методы исследования конкретных ситуаций в области инвестиционного проектирования, бизнес-планирования, знать теоретические основы инвестиционной деятельности в других странах мира; знать правовые основы инвестирования в Казахстане и других странах; знать модели составления бизнес-планов, инвестиционных проектов, рекомендуемые и применяемые различными инвесторами и</p>	14	1	IM 5304	Инвестиционный менеджмент	ПД	КВ	5	экз	КК 8
			1	ВРОIP 5306	Бизнес - планирование и оценка инвестиционных проектов	ПД	КВ	5	экз	ОК 9 КК 13 КК 26 СК 1 СК 2 СК 9

	<p>акционерами; знать методы и методики оценки инвестиционных проектов; знать основные программные продукты, используемые в инвестиционном проектировании, бизнес-планировании; знать актуальные тенденции в экономике, которые должны быть учтены при реализации стартапов;</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: выявлять многообразные варианты бизнес-решения и выбирать наиболее оптимальные; – выявлять, прогнозировать, описывать риски при реализации бизнес-планов; – разрабатывать рекомендации по их преодолению или страхованию; – видеть перспективы развития бизнеса; – анализировать уровень конкуренции и усиливать конкурентные преимущества собственного бизнеса; – переоценивать накопленный опыт в свете развития науки и изменяющейся социально-экономической практики; - конструировать бизнес-модели для различных видов бизнеса и разрабатывать план запуска бизнеса;</p> <p>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений: формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</p> <p>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам: устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</p> <p>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области: владеть методическим и методологическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать явления в области инвестиционного проектирования и бизнес- планирования; – навыками самостоятельной аналитической и проектной работы, требующей широкого образования в направлении инвестирования; – методами, позволяющими оценить различные эффекты (финансовый, бюджетный, социальный, экологический и др.) бизнес-планирования, владеть навыками разработки и управления стартапами.</p>		1	MSI 5308	Менеджмент стартапов и инноваций	ПД	КВ	4	экз	
	Итого за весь курс обучения	60								

3. Таблица взаимосвязи компетенций, результатов обучения, методов и критериев оценивания

Дублинские дескрипторы	Компетенции выпускника ОП	Компетенции, выраженные в ожидаемых результатах	Наименование метода оценивания	Критерии оценки степени достижения результатов обучения (подробный перечень представлен в Приложении 5)
------------------------	---------------------------	---	--------------------------------	---

		обучения		«Положения по разработке ОП КАСУ»)
Общие компетенции				
1. демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:	ОК 1	РО 8	Рекомендуемые методы оценивания представлены в Положении по разработке и утверждению ОП	К 1.1 К 1.2 К 1.3 К 1.4 К 1.5 К 1.6 К 1.7 К 1.8 К 1.9 К 1.10
2. применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:	ОК 3	РО 4		К 2.1 К 2.2 К 2.3 К 2.4 К 2.5 К 2.6 К 2.7 К 2.8 К 2.9 К 2.10 К 4.1 К 4.2 К 4.3 К 4.4 К 4.5 К 4.6 К 4.7 К 4.8 К 4.9 К 4.10 К 7.1

				К 7.2 К 7.3 К 7.4
3. осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:	ОК 4 ОК 5	РО 6 РО 7		К 3.1 К 3.2 К 3.3 К 3.4 К 3.5 К 3.6 К 3.7 К 3.8 К 6.1 К 6.2 К 6.3 К 6.4 К 6.5 К 6.6 К 6.7 К 6.8 К 6.9 К 6.10 К 6.11 К 6.12
4. четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:	ОК 2 ОК 7 ОК 8 ОК 9	РО 5		К 8.1 К 8.2 К 8.3 К 8.4 К 8.5 К 8.6 К 8.7 К 8.8 К 8.9 К 8.10 К 8.11 К 8.12

5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	ОК 6	РО 2 РО 3 РО 1		К 5.1 К 5.2 К 5.3 К 5.4 К 5.5 К 5.6 К 5.7 К 5.8
Ключевые компетенции				
1. демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:	КК 1 КК 2 КК 3 КК 4 КК 5 КК 6 КК 7 КК 8	РО 8	Рекомендуемые методы оценивания представлены в Положении по разработке и утверждению ОП	К 1.1 К 1.2 К 1.3 К 1.4 К 1.5 К 1.6 К 1.7 К 1.8 К 1.9 К 1.10
2. применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:	КК 9 КК 10 КК 13 КК 14 КК 15 КК 24 КК 25 КК 26	РО 4		К 2.1 К 2.2 К 2.3 К 2.4 К 2.5 К 2.6 К 2.7 К 2.8 К 2.9 К 2.10 К 4.1 К 4.2 К 4.3 К 4.4 К 4.5

				К 4.6 К 4.7 К 4.8 К 4.9 К 4.10 К 7.1 К 7.2 К 7.3 К 7.4
3. осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:	КК 16 КК 17	РО 6 РО 7		К 3.1 К 3.2 К 3.3 К 3.4 К 3.5 К 3.6 К 3.7 К 3.8 К 6.1 К 6.2 К 6.3 К 6.4 К 6.5 К 6.6 К 6.7 К 6.8 К 6.9 К 6.10 К 6.11 К 6.12
4. четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:	КК 11 КК 12	РО 5		К 8.1 К 8.2 К 8.3 К 8.4 К 8.5 К 8.6 К 8.7 К 8.8

				К 8.9 К 8.10 К 8.11 К 8.12
5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	КК 12 КК 18 КК 19 КК 20 КК 21 КК 22 КК 23 КК 27	РО 2 РО 3 РО 1		К 5.1 К 5.2 К 5.3 К 5.4 К 5.5 К 5.6 К 5.7 К 5.8
Специальные компетенции				
1. демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:	СК 18	РО 8	Рекомендуемые методы оценивания представлены в Положении по разработке и утверждению ОП	К 1.1 К 1.2 К 1.3 К 1.4 К 1.5 К 1.6 К 1.7 К 1.8 К 1.9 К 1.10 К 9.1 К 9.2 К 9.3 К 9.4 К 9.5 К 9.6 К 9.7

<p>2. применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:</p>	<p>СК 1 СК 2 СК 3 СК 4 СК 5 СК 6 СК 7 СК 8 СК 9 СК 10 СК 11 СК 12 СК 13 СК 14 СК 15 СК 19</p>	<p>РО 4</p>		<p>К 2.1 К 2.2 К 2.3 К 2.4 К 2.5 К 2.6 К 2.7 К 2.8 К 2.9 К 2.10 К 4.1 К 4.2 К 4.3 К 4.4 К 4.5 К 4.6 К 4.7 К 4.8 К 4.9 К 4.10 К 7.1 К 7.2 К 7.3 К 7.4 К 9.7</p>
<p>3. осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</p>	<p>СК 16 СК 17 СК 18 СК 23</p>	<p>РО 6 РО 7</p>		<p>К 3.1 К 3.2 К 3.3 К 3.4 К 3.5 К 3.6 К 3.7 К 3.8 К 6.1 К 6.2 К 6.3 К 6.4</p>

				К 6.5 К 6.6 К 6.7 К 6.8 К 6.9 К 6.10 К 6.11 К 6.12 К 9.2 К 9.3
4. четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:	СК 20 СК 21 СК 22	РО 5		К 8.1 К 8.2 К 8.3 К 8.4 К 8.5 К 8.6 К 8.7 К 8.8 К 8.9 К 8.10 К 8.11 К 8.12
5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	СК 23	РО 2 РО 3 РО 1		К 5.1 К 5.2 К 5.3 К 5.4 К 5.5 К 5.6 К 5.7 К 5.8

**4. Матрица достижимости формируемых результатов обучения по образовательной программе с помощью учебных дисциплин
(для вузов)**

№	Наименование дисциплины	Краткое описание дисциплины (30-50 слов)	Кол-во кредитов	Формируемые результаты обучения (коды)								
				PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO..
Цикл общеобразовательных дисциплин Вузовский компонент/Компонент по выбору												
Цикл базовых дисциплин Вузовский компонент												
1	Шет тілі (кәсіби)/ Иностранный язык (профессиональный) Foreign Language for Professional Purposes	Дисциплина формирует основы иноязычной профессионально ориентированной коммуникативной компетенции магистрантов, позволяющей им интегрироваться в международную профессиональную среду и использовать профессиональный иностранный язык как средство межкультурного и профессионального общения; способствует развитию навыков извлечения необходимой информации из англоязычных источников в типичных ситуациях профессионально-делового общения; формирует навыки аннотирования и реферирования профессиональных текстов.	2		v	v			v			
2	Менеджмент Менеджмент	Данная дисциплина формирует комплекс знаний	2			v				v	v	

	Management	<p>об управлении, раскрывает содержание управления, вырабатывает конкретные навыки осуществления различных видов управленческой деятельности, анализа систем управления и проектирования.</p> <p>Дисциплина во взаимосвязи рассматривает научные, социально-экономические и психологические аспекты управления на микроуровне, а также рассматривает конкретные методы исследования, наиболее эффективные для изучения системы управления. Курс включает вопросы планирования, организации исследования, оценки и использования его результатов, разработки конкретных практических рекомендаций.</p>										
	Басқару психологиясы/ Психология управления Managerial Psychology	<p>Дисциплина «Психология управления» продолжает изучение основ управления и интегрирует знания о психологическом содержании управленческих решений. Изучение дисциплины позволяет сформулировать у магистрантов знания, необходимые для профессиональной</p>	2			v	v			v		

		деятельности в сфере управленческого труда и связанных с этим управленческих отношений.										
<p align="center">Цикл базовых дисциплин Компонент по выбору</p>												
3	<p>Жасанды интеллекті қолдана отырып ғылыми зерттеулерді жоспарлау және ұйымдастыру / Организация и планирование научных исследований с применением искусственного интеллекта Organization and planning of scientific research using artificial intelligence</p>	<p>Дисциплина направлена на формирование у магистрантов компетенций, необходимых для успешного проведения научных исследований с использованием современных технологий. Освоение данной дисциплины способствует углубленному пониманию методологии научного исследования, освоению процессов выбора и формулировки темы, составлению планов работы, проведению библиографического поиска и подготовке текстового и библиографического материалов. Особое внимание уделяется использованию методов и алгоритмов искусственного интеллекта в научных исследованиях, анализу данных и моделированию. Целью дисциплины является развитие умений и навыков, позволяющих грамотно организовать и поэтапно спланировать</p>	4	v	v			v	v	v		

		исследовательскую деятельность, эффективно применяя инструменты искусственного интеллекта.										
4	Ғылыми зерттеудің заманауи әдістері / Современные методики научных исследований Contemporary Research Techniques	Вводит в общую проблематику современной методологии научных исследований. Дисциплина ориентирована на анализ основных методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития, и получение представления о системе методов научного исследования, а также на приобретение магистрантом ряда компетенций, позволяет глубже понять сущность научного метода в трех аспектах: как знания о способах познания, как инструмента познания и как орудия верификации научного знания.	4	v	v			v	v	v		
<p align="center">Цикл профилирующих дисциплин Вузовский компонент/Компонент по выбору</p>												
5	Стратегиялық менеджмент (ілгері курсы) / Стратегический менеджмент (продвинутый курс) Strategic management (Advanced Course)	Изучает теоретические предпосылки и базовые представления в области стратегии организаций; рассматривает основные задачи и методы стратегического менеджмента; осваивает практические навыки по решению задач стратегического характера,	5			v				v	v	

7	<p>Инновациялық менеджмент (ілгері курсы) /</p> <p>Инновационный менеджмент (продвинутый курс)</p> <p>Innovative Management (Advanced Course)</p>	<p>Изучает основные понятия, категории, раскрывающие суть инновационного менеджмента, особенности развития теории нововведений, закономерности развития инновационных процессов, теории и практики международного, национального, регионального и внутрифирменного управления инновационными процессами, проблем восприимчивости организаций к внедрению нового; - формирует умения выделять проблемы управления инновационными процессами.</p>	5			v				v	v	
8	<p>Инвестиционный менеджмент /</p> <p>Инвестициялық менеджмент</p> <p>Investment Management</p>	<p>Дает магистрантам глубокие фундаментальные и теоретические и практические знания, умения и навыки в области инвестиционной деятельности организации; формирует у них чувство ответственности за обоснованность принимаемых управленческих решений в области инвестиционной деятельности; формирует практические навыки по</p>	5			v				v	v	

		<p>организации и планированию инвестиционной деятельности предприятия, навыки решения различных задач по основам оценки эффективности инвестиционных процессов; освоения основных методов оценки эффективности инвестиций и инвестиционных проектов; развивает умения выявлять и оценивать риски, сопутствующие осуществлению инвестиционной деятельности.</p>										
9	<p>Қызметкерлерді басқару (ілгері курсы) / Управление персоналом (продвинутый курс) Human Resources Management (Advanced Course)</p>	<p>Формирует у магистрантов целостную систему знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение магистрантом навыков и умений управления персоналом организации. Изучает современные трактовки понятийного аппарата менеджмента персонала, идентификацию самих понятий, концептуальные основы управления персоналом,</p>	5			v		v	v			

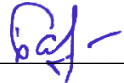
		количественный анализ состава и структуры кадрового потенциала предприятия, а также современные инструменты управления организационным поведением.										
10	Инвестициялық жобаларды бағалау мен бизнес-жоспарлау / Бизнес - планирование и оценка инвестиционных проектов Business Planning and Evaluation of Investment Projects	Формирует у магистрантов комплексное представление о содержании процессов бизнес-планирования инвестиционной и инновационной деятельностью организации в современных условиях и приобретение практических навыков по выработке эффективных решений по отдельным аспектам этой деятельности. Формирует базовые понятия в области инвестиционного проектирования, анализа и оценки инвестиционных проектов; развивает экономическое мышление у магистрантов, которое заключается в умении применять знания, полученные после изучения данного курса, в выборе наиболее эффективных проектных решений.	5			v	v				v	
11	Бизнес-жобаларды әзірлеу және коммерцияландыру /Разработка и коммерциализация	Обеспечивает основу для разработки и запуска новых продуктов, услуг и идей, которые могут быть	4				v		v	v		

	<p>бизнес-проектов Development and commercialization of business projects</p>	<p>коммерциализированы и проданы на рынке. Охватывает широкий спектр тем, таких как исследование рынка, разработка продукта, управление проектами, финансовый анализ, права интеллектуальной собственности и маркетинговые стратегии. Изучая эту дисциплину, обучающиеся могут научиться определять и оценивать рыночные возможности, создавать эффективные бизнес-планы, разрабатывать новые продукты и услуги, эффективно управлять проектами и запускать успешные маркетинговые кампании.</p>										
12	<p>Стартаптар мен инновацияларды басқару / Менеджмент стартапов и инноваций Startup and innovation management</p>	<p>Дисциплина фокусируется на развитии и управлении инновационными стартапами, включает в себя выявление и оценку потенциальных возможностей для бизнеса, а также создание уникальных и эффективных бизнес-моделей. Обучающиеся научатся эффективно управлять инновационным процессом, определять тенденции и возможности рынка, разрабатывать и реализовывать эффективные</p>	4	v			v			v		

		маркетинговые стратегии.										
--	--	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ОДОБРЕНО:

Рассмотрено на заседании УиНМС университета, протокол № 5
от 25.04.2025 г.

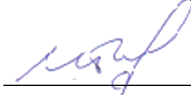
Председатель УиНМС университета  Ж.Е. Байкенов

Директор ДАП  А.М. Мукажанова

РАЗРАБОТАНО:

Академическим комитетом (приказ № 29-п от 02.09. 2024 г.)

Рассмотрено на заседании кафедры, протокол № 9 от 15.04.2025 г.

Зав.кафедрой  И.В. Бордияну