

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**



**«УТВЕРЖДЕНО»**

Решение Ученого совета КАСУ,  
Протокол № 9 от «13» мая 2025 г.

Е. А. Мамбетказиев

**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:

*Айдар Сагин*  
Согласовано  
Исполнительный директор  
(Наименование предприятия, учреждения, организации)



(Ф.И.О. руководителя)

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



(Ф.И.О. руководителя)

*АО "Каз-Инновационный центр  
научных исследований и разработок"*  
(Наименование предприятия, учреждения, организации)



(Ф.И.О. руководителя)

*Фонд развития предпринимательства "Дамы"*  
(Наименование предприятия, учреждения, организации)



(Ф.И.О. руководителя)

*АО "Forte Bank"*  
(Наименование предприятия, учреждения, организации)



(Ф.И.О. руководителя)

## Паспорт образовательной программы

<b>Год разработки</b>	2025 г.
<b>Основания для разработки</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III ЗРК.( (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15.03.2025 г.))</li> <li>- 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 ).</li> <li>- 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.)</li> <li>- 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).</li> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> <li>- Академическая политика КАСУ (утверждена Ученым советом протокол № 5 от 15.01.2024 г.).</li> <li>- Положение по разработке и утверждению образовательных программ (утверждено Ученым советом КАСУ, протокол №3 от 17.11.2021 г.)</li> </ul>
<b>Профессиональный стандарт</b>	«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

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

- 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 глобализационный), бизнес-задач организации;
- Формирование общекорпоративных ценностных ориентиров и корпоративной культуры, основанной на противодействии дискриминации, на формировании этичной 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 влияют 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;

- 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

- потребностями бизнеса, учитывая этап его развития и масштабы;
- 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 сотрудничество (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) организаций, координации и контроля HR -процессов;
  - Консультирование работников и руководителей относительно перехода на новую оптимизированную / цифровую функцию/процесс/вид деятельности;
  - Анализ результатов опроса удовлетворенностью клиентским

	<p>опытом работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка плана мероприятий, принятие корректирующих мер.</li> </ul> <p>4) Регулярная оценка и повышение эффективности HR стратегии/ политики в соответствии со стратегическими целями организации</p> <p><b>Навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Оценка эффективности HR стратегии/ политики, оценка соответствия ее стратегии бизнеса;</li> <li>- Оценка внедрения процесса поиска и подбора кадров с учетом предъявляемых требований и компетенций, адаптация работников при вхождении в должность;</li> <li>- Оценка внедрения системы управления эффективностью деятельности персонала, принципов политики обучения и развития работников (развитие профессиональных и лидерских компетенций);</li> <li>- 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;</li> <li>- Оценка внедрения программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации HR-процессов;</li> <li>- Настройка HR системы на качественную обработку информации, на основе которой выстраивается система принятия решений;</li> <li>- Консультирование по вопросам, возникающим в рамках взаимодействия сторон, предоставление обратной связи заинтересованным сторонам;</li> <li>- Доведение до руководства организации существующих или потенциальных проблем, HR-рисков для принятия управленческих решений.</li> <li>- Разработка коммуникационной стратегии;</li> <li>- Разработка плана коммуникаций по реализации HR-процессов, политик и технологий и пр.;</li> <li>- Информационная поддержка управленческих решений в области HR;</li> <li>- Информационная поддержка в рамках управления изменениями;</li> <li>- Мониторинг и выявление коммуникационных и управленческих проблем;</li> <li>- Применение инструментов построения коммуникации внутри организации;</li> <li>- Развитие бренда работодателя, создание брендбука;</li> <li>- Формирование правильного представления о роли HR;</li> <li>- Взаимодействие с заинтересованными лицами (стейкхолдерами), представителями работников;</li> <li>- Доведение принятых решений до сведения работников;</li> <li>- 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.</li> <li>- Построение HR- функции в соответствии с бизнес-стратегией организации (Центр экспертизы, Центр обслуживания,</li> </ul>
--	--

- 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 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 управлеченческих 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;

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

	<p>интересы фирмы в государственных органах и других организациях.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- . Заключать договоры, совершать сделки, операции со сторонними организациями или другими юридическими лицами.</li> <li>- Издавать приказы.</li> <li>- Представлять фирму на деловых встречах.</li> <li>- Обеспечивать выполнение фирмой обязательств перед государственным бюджетом, внебюджетными фондами.</li> <li>- Обеспечивать выполнение фирмой обязательств перед контрагентами.</li> <li>- Следить за выполнением хозяйственных и трудовых договоров.</li> <li>- Обеспечивать выполнение действующих учетной и амортизационной политики фирмы.</li> </ul> <p>3) Обеспечение эффективности деятельности фирмы</p> <p><b>Навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечивать соответствие качества продукции действующим стандартам качества.</li> <li>- Внедрять в деятельность фирмы новые виды техники и технологий, прогрессивные форм управления и организации труда.</li> <li>- Разрабатывать (при отсутствии) стандарты качества продукции и процедуры.</li> <li>- Обеспечивать эффективное материальное стимулирование сотрудников.</li> <li>- Обеспечивать эффективное нематериальное поощрение сотрудников.</li> <li>- Справедливо наказывать сотрудников, не выполняющих свои трудовые функции на требуемом уровне.</li> <li>- Формировать и защищать бизнес-планы.</li> <li>- Формировать и соблюдать бюджет фирмы в соответствии со стратегией развития.</li> <li>- Обеспечивать выполнение бизнес-планов и бюджета фирмы.</li> <li>- Разрабатывать и следить за выполнением экологической политики фирмы.</li> <li>- Соблюдать нормы экологического законодательства Республики Казахстан.</li> </ul> <p>4) Осуществление эффективной кадровой политики</p> <p><b>Навыки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разрабатывать, заключать и выполнять коллективный договор.</li> <li>- Следить за соблюдением трудовой и производственной дисциплины.</li> <li>- Организовать эффективные процедуры найма и увольнения сотрудников.</li> <li>- Формировать кадровый резерв фирмы.</li> </ul> <p>Формулировать требования к потенциальным членам коллектива фирмы.</p>
<b>Периодичность пересмотра</b>	1 раз в год
<b>Срок реализации</b>	1 год
<b>Миссия</b>	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.
<b>Цель</b>	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.
<b>Задачи</b>	Основными задачами образовательной программы подготовки магистров 7М04101 «Менеджмент» являются: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– углубление теоретической и практической индивидуальной подготовки магистрантов, обеспечение условий для получения обучающимися полноценного и качественного профильного образования, достижения ими профессиональной компетентности;</li> <li>– 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;</li> <li>– выработка у магистров способности к самосовершенствованию и саморазвитию, потребности и навыков самостоятельного творческого овладения новыми знаниями в течение всей их активной жизнедеятельности.</li> </ul>
<b>Перечень квалификаций и должностей</b>	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.
<b>Условия реализации ОП для лиц с инвалидностью и ООП</b>	Обеспечение беспрепятственного доступа в здания: <ul style="list-style-type: none"> <li>- входные группы учебных корпусов оснащены пандусами;</li> <li>- специальная кнопка вызова помощи персонала;</li> <li>- тактильные знаки на дверях и лестничных площадках;</li> <li>- подъездные пути, автопарковка.</li> </ul> <p>На 1 этажах учебных корпусов предусмотрены отдельные места общего пользования, оборудованные поручнями, держателями и тактильными указателями.</p> <p>Организация учебного процесса обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- строчные лупы, программы увеличения экрана для слабовидящих, озвученные программы для незрячих.</li> </ul>

	<p>- электронная библиотека, включающая аудиокниги.</p> <p>При университете функционируют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кабинет инклюзии с штатной единицей ассистента – преподавателя по поддержке инклюзии.</li> </ul> <p>служба психологической помощи, оказание психологической поддержки осуществляется психологом университета.</p>
<b>Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения образовательной программы 7М04101 «Менеджмент»</b>	
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, межстораслевые знания и помогают реализовать основные базовые навыки необходимые для определенного профессионального поля деятельности:</i></p> <p><b>Иметь представление:</b></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 управленических 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><i>в области организационно-управленческой деятельности:</i></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><i>в области аналитической деятельности:</i></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
<b>Результаты обучения по образовательной программе «Менеджмент»</b>	<p><b>7M04101</b></p> <p><b>РО 1:</b> 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><b>РО 2:</b> 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 каждого дня и профессионального общения (на казахском, русском и иностранном языках) как специалистам, так и неспециалистам в изучаемой области;</p> <p><b>РО 3:</b> 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><b>РО 4:</b> 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><b>РО 5:</b> 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><b>РО 6:</b> 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><b>РО 7:</b> 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><b>РО 8:</b> 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>
<b>Формы подведения итогов реализации</b>	Написание и защита магистерского проекта

2.

## Содержание образовательной программы

Название модуля	Результаты обучения	объем ECTS	Семестр	Компоненты модуля				Количество кредитов	Форма контроля	Формируемые компетенции	
				Код дисциплины	Наименование дисциплины / проф. практик и т.п.	Цикл Дисциплины (ООД, БД, ПД)	ОК/ВК/ КВ				
<b>1. Модули образовательной программы</b>											
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 управлеченческих 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	OK 8 OK 9 OK 7 KK 9 KK 12 KK 20 KK 21 СК 3 СК 7 СК 8	
			1	Men 5202	Менеджмент	БД	ВК	2	экз		
			1	PU 5203	Психология управления	БД	ВК	2	экз		

<p>кандидатов, социологии труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:</b> 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.</li> <li><b>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</b> формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</li> <li><b>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:</b> устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</li> <li><b>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области:</b> 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.</li> </ul>							
---	--	--	--	--	--	--	--

Зерттеуші лік- басқаруш ылық / Исследова тельско- управлен ческий	- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке (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	OPNIPII 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 КК 7 КК 10 КК 11 КК 15 КК 17 КК 18 КК 19 КК 22 КК 23 КК 24 КК 27 СК 1 СК 2 СК 9 СК 17 СК 18 СК 19 СК 20 СК 21 СК 22 СК 23
			1	SMNI 5205	Современные методики научных исследований	БД	КВ	4	экз	
			1	SM 5301	Стратегический менеджмент (продвинутый курс)	ПД	ВК	5	экз	
			2	PP 5302	Производственная практика			10	Защ ита отче та	
			1, 2		Экспериментально-исследовательская работа магистранта, включая прохождение стажировки и выполнение магистерского проекта			13	Защ ита отче та	
			2		Оформление и защита магистерского проекта			8	защ ита	

	<p>научного исследования; – проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; организовывать работу исследовательских и проектно-внедренческих групп.</p> <p><b>- осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</b> 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><b>- четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:</b> 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><b>- навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области:</b> 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><b>- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:</b> 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	KK 14 KK 16 СК 1 СК 4 СК 5 СК 6 СК 10 СК 11 СК 12 СК 13 СК 14 СК 15 СК 16
			1	UP 5305	Управление персоналом (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	экз	

	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:</b> 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.</li> <li>- <b>осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</b> формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</li> <li>- <b>четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:</b> устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</li> <li>- <b>навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области:</b> 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.</li> </ul>									
Инвестиц иялық / Инвестиц ионный	<p>- <b>демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования:</b> 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	BPOIP 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:</b> 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;</li> <li>- <b>осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</b> формировать суждение по соответствующим профессиональным, научным проблемам; о значимости и последствиях своей профессиональной деятельности.</li> <li>- <b>четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:</b> устанавливать контакт, поддерживать разговор, иметь навыки синхронного общения, уметь договариваться и настаивать на своих законных правах; быстро реагировать в нестандартной, проблемной ситуации профессионального общения.</li> <li>- <b>навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области:</b> 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.</li> </ul>	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)
------------------------	---------------------------	---	--------------------------------	---

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

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

5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	ОК 6	РО 2 РО 3 РО 1		K 5.1 K 5.2 K 5.3 K 5.4 K 5.5 K 5.6 K 5.7 K 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:	KK 1  KK 2  KK 3  KK 4  KK 5  KK 6  KK 7  KK 8	РО 8	Рекомендуемые методы оценивания представлены в Положении по разработке и утверждению ОП	K 1.1  K 1.2  K 1.3  K 1.4  K 1.5  K 1.6  K 1.7  K 1.8  K 1.9  K 1.10
	KK 9	РО 4		K 2.1
	KK 10			K 2.2
	KK 13			K 2.3
	KK 14			K 2.4
	KK 15			K 2.5
	KK 24			K 2.6
	KK 25			K 2.7
	KK 26			K 2.8
				K 2.9
				K 2.10
				K 4.1
				K 4.2
				K 4.3
				K 4.4
				K 4.5

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

				K 8.9 K 8.10 K 8.11 K 8.12
5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	KK 12 KK 18 KK 19 KK 20 KK 21 KK 22 KK 23 KK 27	PO 2 PO 3 PO 1		K 5.1 K 5.2 K 5.3 K 5.4 K 5.5 K 5.6 K 5.7 K 5.8
<b>Специальные компетенции</b>				
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	PO 8	Рекомендуемые методы оценивания представлены в Положении по разработке и утверждению ОП	K 1.1 K 1.2 K 1.3 K 1.4 K 1.5 K 1.6 K 1.7 K 1.8 K 1.9 K 1.10 K 9.1 K 9.2 K 9.3 K 9.4 K 9.5 K 9.6 K 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>CK 1 CK 2 CK 3 CK 4 CK 5 CK 6 CK 7 CK 8 CK 9 CK 10 CK 11 CK 12 CK 13 CK 14 CK 15 CK 19</p>	<p>PO 4</p>	<p>K 2.1 K 2.2 K 2.3 K 2.4 K 2.5 K 2.6 K 2.7 K 2.8 K 2.9 K 2.10 K 4.1 K 4.2 K 4.3 K 4.4 K 4.5 K 4.6 K 4.7 K 4.8 K 4.9 K 4.10 K 7.1 K 7.2 K 7.3 K 7.4 K 9.7</p>
<p>3. осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:</p>	<p>CK 16 CK 17 CK 18 CK 23</p>	<p>PO 6 PO 7</p>	<p>K 3.1 K 3.2 K 3.3 K 3.4 K 3.5 K 3.6 K 3.7 K 3.8 K 6.1 K 6.2 K 6.3 K 6.4</p>

				K 6.5 K 6.6 K 6.7 K 6.8 K 6.9 K 6.10 K 6.11 K 6.12 K 9.2 K 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		K 8.1 K 8.2 K 8.3 K 8.4 K 8.5 K 8.6 K 8.7 K 8.8 K 8.9 K 8.10 K 8.11 K 8.12
5. навыки обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения в изучаемой области.	СК 23	РО 2 РО 3 РО 1		K 5.1 K 5.2 K 5.3 K 5.4 K 5.5 K 5.6 K 5.7 K 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)								
				Р01	Р02	Р03	Р04	Р05	Р06	Р07	Р08	Р0.. .
<b>Цикл общеобразовательных дисциплин</b> <b>Вузовский компонент/Компонент по выбору</b>												
<b>Цикл базовых дисциплин</b> <b>Вузовский компонент</b>												
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>									
	Басҡару психологиясы/ Психология управления Managerial Psychology	<p>Дисциплина «Психология управления» продолжает изучение основ управления и интегрирует знания о психологическом содержании управленческих решений.</p> <p>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.									
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Цикл базовых дисциплин**

**Компонент по выбору**

3	<p>Жасанды интеллекті қолдана отырып ғылыми зерттеулерді жоспарлау және үйымдастыру / 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	Фылыми 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	

**Цикл профилирующих дисциплин  
Вузовский компонент/Компонент по выбору**

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
---	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	---

		по разработке и реализации проектов, направленных на развитие организации. Комплексно рассматривает все методы стратегического менеджмента: анализ внешней среды, внутренних возможностей организации, подходы и методы разработки стратегических альтернатив, стратегических решений, способы и алгоритмы реализации стратегических решений в современных условиях РК.									
6	Өндірістік практика Производственная практика Work Experience Internship	Производственная практика предполагает самостоятельную подготовку к проведению учебных занятий, участие в разработке методических и учебных материалов позволяет лучше ориентироваться в научно - информационном и образовательном пространстве; непосредственное проведение занятий и контакт с обучающимися позволяет четко определить организационно- методические этапы работы, развивает культуру речи и общения, учит технически грамотно отвечать на вопросы магистрантов.	10	v	v	v	v	v	v	v	v

7	Инновациялық менеджмент (ілгері курсы) / Инновационный менеджмент (продвинутый курс) Innovative Management (Advanced Course)	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.	5			v			v	v	
8	Инвестиционный менеджмент / Инвестициялық менеджмент Investment Management	Дает магистрантам глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в области инвестиционной деятельности организации; формирует у них чувство ответственности за обоснованность принимаемых управлеченческих решений в области инвестиционной деятельности; формирует практические навыки по	5			v			v	v	

		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.									
9	Қызметкерлерді басқару (ілгері курсы) / Управление персоналом (продвинутый курс) Human Resources Management (Advanced Course)	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,	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			

	бизнес-проектов Development and commercialization of business projects	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.									
12	Стартаптар мен инновацияларды басқару / Менеджмент стартапов и инноваций Startup and innovation management	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	4	v		v		v		v	

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

ОДОБРЕНО:

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

Председатель УиНМС университета байкенов Ж.Е. Байкенов

Директор ДАП Мукаш 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 бордиян И.В. Бордияну