

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

КАЗАХСТАНСКО-АМЕРИКАНСКИЙ СВОБОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



МОДУЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Образовательная программа 7M04102 «Менеджмент»

Уровень Магистратура (научное и педагогическое 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: 2

Объем кредитов: 120

г. Усть-Каменогорск, 2025

Модульно образовательная программа согласована:

Александр Цыкин
директор ЦУР
Университета ИТМО
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

Иван Шенников
(Ф.И.О. руководителя)

АО «Казанский
университет технологий
и бизнеса»
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

М.А. Баймуханов
(Ф.И.О. руководителя)

АО «Информационный центр
технической службы
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

(Ф.И.О. руководителя)

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

Д.А.М.У.
(Ф.И.О. руководителя)

АО «Forde Bank»
(Наименование предприятия, учреждения,
организации)

Н.А.А.А.
(Ф.И.О. руководителя)

Паспорт образовательной программы

Год разработки	2025г.
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	«Сопровождение инновационного проекта». Приложение № 14 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 24.12.2019г. № 259
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

	<p>проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>«Стратегический HR». Приложение № 16 к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 18.12.2019г. №255</p>
Профессии	<p>Управляющий по кадрам, HR бизнес-партнер</p> <p>Другие возможные наименования профессии:</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>
Трудовые навыки	<p>Обязательные трудовые функции:</p> <p>1) Содействие в разработке бизнес стратегии организации</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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;
- 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;
- 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

	<p>т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 персональным данным 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
--	--

	<p>резерва организации, выявление карьерных амбиций, определение задач профессионального роста для работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>4) Регулярная оценка и повышение эффективности HR стратегии/ политики в соответствии со стратегическими целями организации</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка эффективности HR стратегии/ политики, оценка
--	--

	<p>соответствия ее стратегии бизнеса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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;
- 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

	<ul style="list-style-type: none"> - 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; - Принятие своевременных управленческих решений в области риск-менеджмента; - Применение этических норм; - Мониторинг, оценка затрат и контроль бюджетирования в рамках управления рисками в области HR.
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 интересы фирмы в государственных органах и других организациях. - . Заключать договоры, совершать сделки, операции со сторонними организациями или другими юридическими лицами. - Издавать приказы. - Представлять фирму на деловых встречах. - Обеспечивать выполнение фирмой обязательств перед

	<p>государственным бюджетом, внебюджетными фондами.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - Формулировать требования к потенциальным членам коллектива фирмы.
Профессиональный стандарт	«Профессиональный стандарт: для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и (или) послевузовского образования» от 20 ноября 2023 года № 591;
Профессии	2311-0 - Преподаватель, Старший преподаватель/сеньор-лектор в области образования, ОВПО
Трудовые навыки	<p>Обязательные трудовые функции:</p> <p>1) Обучение</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся; - Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся. <p>2) Проведение научных исследований;</p>

	<p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда ; - Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков; <p>3) Осуществление научно-методической работы</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Научно-методическое обеспечение макропроцессов ОВПО. <p>4) Социализация обучающейся молодежи;</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продвижение социальных ценностей в студенческой среде; - Приобщение обучающихся к ценностям выбранной профессии; <p>Дополнительные трудовые функции:</p> <p>5) Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами; - Взаимодействие с внешними стейкхолдерами.
Периодичность пересмотра	1 раз в год
Срок реализации	2 года
Миссия	Миссия: подготовка специалистов нового типа, владеющих компетенциями в области управления устойчивым развитием бизнеса, экологического, социального и корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности, для удовлетворения текущего и перспективного спроса работодателей – крупных казахстанских и международных компаний в условиях быстро меняющейся экономической ситуации, а также способных осуществлять педагогическую и научно-исследовательскую деятельность.
Цель	Образовательная программа 7М04102 «Менеджмент» (научное и педагогическое направление) имеет следующую цель: Освоение обучающимися компетенций, соответствующих требованиям современного рынка труда, формирующих интеллектуальные и профессиональные навыки в качестве менеджера и лидера, связанных с воспитанием личности, владеющей культурой мышления, толерантной к социальным, этническим и конфессиональным особенностям и способной максимально реализовывать научный и педагогический потенциал в условиях нарастающего темпа изменений бизнес-среды.
Задачи	Основными задачами образовательной программы подготовки магистров 7М04102 «Менеджмент» являются: <ul style="list-style-type: none"> – Подготовка специалистов с высоким уровнем профессиональной культуры, в том числе и культуры профессионального общения, имеющих гражданскую позицию, способных формулировать и решать современные научные и практические проблемы, успешно осуществлять педагогическую, научно-исследовательскую и управленческую деятельность; – Освоение магистрантами наиболее важных и устойчивых знаний, обеспечивающих высокий уровень интеллектуального развития, овладение нравственными, этическими и правовыми нормами, культурой мышления, развитие творческого потенциала, инициативы и новаторства; – Освоение магистрантами фундаментальных курсов на

	<p>стыке наук, гарантирующих им профессиональную мобильность;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Приобретение магистрами научно-исследовательских навыков, участие в научно-исследовательских мероприятиях различного уровня, <p>продолжение научной подготовки в докторантуре;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Получение выпускниками необходимого минимума знаний в области вузовской педагогики и психологии и опыта преподавания в ВУЗе.
Перечень квалификаций и должностей	<p>Выпускники ОП 7М04102 «Менеджмент» могут занимать следующие должности: менеджера; управляющего отделением; начальника отдела; заместителя директора, директора, вице-президента организаций и предприятий всех форм собственности; ведущего или главного специалиста, руководителя высшего и среднего звена органов местного и государственного управления; консультанта, научного сотрудника, старшего, ведущего или главного научного сотрудника научно-исследовательских организаций; эксперта, консультанта учебно-методических организаций; преподавателя, старшего преподавателя средних профессиональных или высших учебных заведений по профилю подготовки.</p>
Условия реализации ОП для лиц с инвалидностью и ООП	<p>Обеспечение беспрепятственного доступа в здания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - входные группы учебных корпусов оснащены пандусами; - специальная кнопка вызова помощи персонала; - тактильные знаки на дверях и лестничных площадках; - подъездные пути, автопарковка. <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"> - строчные лупы, программы увеличения экрана для слабовидящих, озвученные программы для незрячих. - электронная библиотека, включающая аудиокниги. <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>
Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения образовательной программы 7М04102 «Менеджмент»	
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</p>

	<p>(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> <p>ОК 10: иметь представление о профессиональной компетентности преподавателя высшей школы, о противоречиях и последствиях глобализации;</p> <p>ОК 11: – уметь применять знания педагогики и психологии высшей школы в своей педагогической деятельности;</p> <p>ОК 12: быть компетентным в области методологии научных исследований, научно-педагогической деятельности, в проведении исследований в профессиональной области и расширении профессиональных умений и навыков.</p>
Ключевые компетенции (КК)	<p>Выпускник магистратуры ОП 7М04102 «Менеджмент» должен:</p> <p>иметь представление:</p> <p>КК 1: о роли науки и образования в общественной жизни;</p> <p>КК 2: о современных тенденциях в развитии научного познания;</p> <p>КК 3: об актуальных методологических и философских проблемах естественных (социальных, гуманитарных, экономических) наук;</p> <p>КК 4: о профессиональной компетентности преподавателя высшей школы;</p> <p>КК 5: о противоречиях и социально-экономических последствиях процессов глобализации;</p> <p>знать:</p> <p>КК 6: методологию научного познания;</p> <p>КК 7: принципы и структуру организации научной деятельности;</p> <p>КК 8: психологию познавательной деятельности обучающихся в процессе обучения;</p> <p>КК 9: психологические методы и средства повышения эффективности и качества обучения;</p> <p>уметь:</p> <p>КК 10: использовать полученные знания для оригинального развития и применения идей в контексте научных исследований;</p> <p>КК 11: критически анализировать существующие концепции, теории и подходы к анализу процессов и явлений;</p> <p>КК 12: интегрировать знания, полученные в рамках разных дисциплин для решения исследовательских задач в новых</p>

	<p>незнакомых условиях;</p> <p>КК 13: путем интеграции знаний выносить суждения и принимать решения на основе неполной или ограниченной информации;</p> <p>КК 14: применять знания педагогики и психологии высшей школы в своей педагогической деятельности;</p> <p>КК 15: применять интерактивные методы обучения;</p> <p>КК 16: проводить информационно-аналитическую и информационно-библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;</p> <p>КК 17: креативно мыслить и творчески подходить к решению новых проблем и ситуаций;</p> <p>КК 18: свободно владеть иностранным языком на профессиональном уровне, позволяющим проводить научные исследования и осуществлять преподавание специальных дисциплин в вузах;</p> <p>КК 19: обобщать результаты научно-исследовательской и аналитической работы в виде диссертации, научной статьи, отчета, аналитической записки и др;</p> <p>иметь навыки:</p> <p>КК 20: научно-исследовательской деятельности, решения стандартных научных задач;</p> <p>КК 21: осуществления образовательной и педагогической деятельности по кредитной технологии обучения;</p> <p>КК 22: методики преподавания профессиональных дисциплин;</p> <p>КК 23: использования современных информационных технологий в образовательном процессе;</p> <p>КК 24: профессионального общения и межкультурной коммуникации;</p> <p>КК 25: искусства, правильного и логичного оформления своих мыслей в устной и письменной форме;</p> <p>КК 26: расширения и углубления знаний, необходимых для повседневной профессиональной деятельности и продолжения образования в докторантуре.</p> <p>быть компетентным:</p> <p>КК 27: в области методологии научных исследований;</p> <p>КК 28: в области научной и научно-педагогической деятельности в высших учебных заведениях;</p> <p>КК 29: в вопросах современных образовательных технологий;</p> <p>КК 30: в выполнении научных проектов и исследований в профессиональной области;</p> <p>КК 31: 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</p>

	<p>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>в области аналитической деятельности:</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 анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде в условиях финансовой безопасности и конкурентоспособности;</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; <u>в области педагогической деятельности:</u></p> <p>СК 24: способностью разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, а также применять современные методы и методики в процессе их преподавания;</p> <p>СК 25: Обеспечивать требуемый уровень академических компетенций обучающихся, учитывая принципы студентоцентрированного обучения и оценивания, использования цифровых технологий и инноваций в образовании;</p> <p>СК 26: Обеспечивать интеграцию науки, высшего образования и рынка труда и развивать у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков;</p> <p>СК 27: Осуществлять научно-методическую работу и продвигать социальные ценности в студенческой среде с помощью современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения, приобщая обучающихся к ценностям выбранной профессии;</p> <p>СК 28: Взаимодействовать со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования.</p>
Присуждаемая степень	Магистр экономических наук
Результаты обучения по образовательной программе 7М04102 «Менеджмент»	<p>РО 1: Демонстрировать знания и понимание правовых и нравственно-этических норм в сфере профессиональной деятельности; принципов формирования системы государственных и местных финансов, бюджетов различных уровней, основных составляющих бюджетного процесса; основных принципов функционирования местной власти; особенности конституционного строя, правового положения граждан, форм государственного устройства, организации и функционирования системы органов государства и местного самоуправления в РК;</p> <p>РО 2: Владеть методами диагностики личностных особенностей и развития бизнес-организаций, оказания психологической поддержки субъектам бизнеса; проведение современных исследований с анализом данных; умение работать самостоятельно, включая научное исследование и экспериментирование; способность к продолжению обучения; управление проектами с оценкой рисков, эффективным использованием ресурсов и применением современных цифровых и инновационных технологий, включая искусственный интеллект.</p> <p>РО 3: Владеть навыками обучения, необходимые для самостоятельного продолжения дальнейшего обучения и осуществления образовательной и педагогической деятельности по кредитной технологии обучения и овладения методикой научного исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых проблем и вопросов, расширения и углубления знаний, необходимых для повседневной профессиональной деятельности и продолжения образования в докторантуре;</p> <p>РО 4: Применять знания и понимание для изучения закономерностей государственного и местного управления, формулирования гражданской позиции, учета психологических и культурных различий, управления имуществом и бюджетом,</p>

	<p>оценки инвестиционных проектов, разработки маркетинговых стратегий, снижения финансовых рисков, анализа финансовых данных, разработки и реализации стратегии инновационной деятельности, управления жизненным циклом проекта и обработки его результатов.</p> <p>РО 5: Демонстрировать знание теоретических подходов к происхождению, типам, формам и функциям государства, перспективам его развития; понимать типологию и источники социальных движений, формы взаимодействий и факторы социального развития; разбираться в системе властных отношений, государственной организации общества и социальных институтах, регулирующих отношения между людьми, обществом и государством.</p> <p>РО 6: Применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: интегрировать знания, полученные в рамках разных дисциплин для решения исследовательских задач в новых незнакомых условиях; обобщать результаты научно-исследовательской и аналитической работы в виде диссертации, научной статьи, отчета, аналитической записки и др;</p> <p>РО 7: Применять знания и понятийный аппарат гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; анализировать общественные процессы и социальную среду управления; формировать и обосновывать собственную позицию по проблемам современной цивилизации; проводить маркетинговые исследования для снижения неопределенности.</p> <p>РО 8: Определять политику управленческих решений, обеспечивать правовое сопровождение и кадровую политику для эффективности предприятия, собирать и интерпретировать информацию с учетом социальных, этических и научных соображений, анализировать деятельность руководителя и управлять конкурентоспособностью организации.</p> <p>РО 9: Осуществлять, опираясь на навыки использования правильных грамматических форм и синтаксического построения высказывания в соответствии с нормами изучаемого языка, выбор способа выражения, планировать речевое поведение и сообщать информацию, идеи, проблемы и решения ситуаций каждодневного и профессионального общения (на казахском, русском и иностранном языках) как специалистам, так и неспециалистам в изучаемой области;</p> <p>РО 10: Уметь доносить информацию, идеи и решения специалистам и широкой аудитории; систематизировать данные для баз данных; использовать программное обеспечение для анализа и моделирования управленческих систем; моделировать административные процессы; представлять интересы и официальную информацию государственных органов и организаций во взаимодействии с другими структурами и гражданским обществом.</p> <p>РО 11. Проводить обучение и научные исследования, осуществлять научно-методическую работу, способствовать социализации молодежи и взаимодействовать со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования.</p>
Формы подведения итогов	Написание и защита магистерской диссертации

реализации	
------------	--

2. Содержание образовательной программы

Название модуля	Результаты обучения	объ ем	Семестр	Компоненты модуля						
		ECTS		Код дисциплины	Наименование дисциплины / проф.практик и т.п.	Цикл Дисциплины /ООП БЛ ПП	ОК/ВК/ KB		Количество кредитов	Форма контроля
1. Модули образовательной программы										

Гылыми-зерттеушілік / Научно-исследовательский	<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 историю философии, основные этапы и причинно-следственные связи развития философии; современные тенденции развития философии; основы организации научных исследований, методах и средствах получения, хранения и систематизации научно-технической информации, приемы статистической обработки результатов прямых и косвенных измерений, формы представления научной и технической информации; существующие экономико-математические методы и модели, применяемые в экономике; документов нормативного обеспечения научно-исследовательской деятельности в вузе; требования ГОСТ к библиографическому описанию научных источников, законодательных актов, иных нормативных материалов и официальных документов; структуры образовательного процесса в высшем образовательном учреждении. Знает источники информации для анализа и проведения экономических расчетов, а также методы и технологию анализа и проведения экономических расчетов для прохождения исследовательской практики, основные понятия и сущность исследовательской и проектно-внедренческой деятельности, сущность финансовой безопасности государства, предприятия, личности.</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: устанавливать причинно-следственные связи в развитии философии; применять в профессиональной деятельности основные законы философии; составлять планы экспериментов, осуществлять поиск информации с использованием информационных систем, правильно обрабатывать и представлять результаты исследований; применять современные методы построения и анализа экономико-математических моделей с учетом специфики экономических процессов; проектировать и осуществлять свою профессиональную, научную и научно-педагогическую деятельность, а также деятельность коллектива; 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</p>	49	1	IFN 5201	История и философия науки	БД	ВК	4	экз	ОК 2 ОК 3 ОК 5 ОК 9 ОК 12 КК 1 КК 2 КК 3 КК 6 КК 7 КК 10 КК 11 КК 12 КК 16 КК 19 КК 20 КК 25 КК 27 КК 30 КК 31 СК 1 СК 18 СК 20 СК 21 СК 22 СК 23 СК 26
			3	OPNIP 6210	Организация и планирование научных исследований с применением искусственного интеллекта	БД	КВ	5	экз	
			2	RKBP 5302	Разработка и коммерциализация бизнес-проектов	ПД	ВК	5	экз	
			3	MI 6313	Маркетинговые исследования	ПД	КВ	4	экз	
			1,2,4		Научно-исследовательская работа магистранта, включая прохождение стажировки и выполнение магистерской диссертации			17	Защита отчета	
			2,4	IP 5302 IP 6303	Исследовательская практика			10	Защита отчета	
			4		Оформление и защита магистерской диссертации			8		
			3	UFBKO 6211	Управление финансовой безопасностью и конкурентоспособностью организации	БД	КВ	5	экз	

	<p>ответственность за профессиональные и научные решения; вести совместную научную деятельность; решать задачи в новых незнакомых условиях в междисциплинарном контексте; интегрировать знания, справляться со сложностями; пользоваться системой Интернет; проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие, постоянно повышать свой образовательный уровень; противостоять личностным и профессиональным деформациям; владеть способами самореализации, самоорганизации и самореабилитации; составлять план научно-исследовательской работы; осуществлять сбор, обработку, анализ и систематизацию научной информации по теме (заданию) для написания научных статей или подготовки аналитического обзора; использовать соответствующие методы научного исследования для написания магистерской диссертации; осуществлять самостоятельные научно-практические исследования в соответствии с определенными задачами практики. Формирует базу данных анализа и проведения экономических расчетов, анализирует полученные данные, строит графики, формирует таблицы, на основании полученных данных делает выводы и предложения по результатам исследовательской практики, организовывать работу исследовательских и проектно-внедренческих групп, осуществлять систематизацию угроз финансовой безопасности экономических субъектов.</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; управления предметной и личностной ориентации, личностного самосовершенствования; применения математических методов при решении задач экономики; научного исследования; творческого, исследовательского подхода к профессиональной деятельности, приобретение навыков анализа своего труда, формирование потребности в постоянном самообразовании; сбора и обработки библиографических материалов по теме магистерской диссертации, обоснования ее актуальности, новизны, научной и практической значимости; самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии, владеть навыками управления исследовательскими и проектно-внедренческими коллективами и методами расчета эффективности использования индикаторов финансовой безопасности.</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Кәсіби-педагогикалық / Профессио-нально-педагогический	<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 грамматику, орфографию, лексику и фразеологию изучаемого языка; методы управления конфликтами; 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 кандидатов, социологии труда. Знать и уметь использовать психолого-педагогические подходы в преподавании специальных дисциплин магистерской и бакалаврской подготовки, Знать нормативно-правовую базу организации образовательной деятельности по результатам педагогической практики.</p> <p>Результаты</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; оценивать деловые и психологические качества кандидатов; организовывать психологическое и профессиональное тестирование; оценивать результаты собеседования и тестирования соискателей. Уметь выбирать и использовать современные формы и методы обучения, проектировать учебный курс по результатам педагогической практики.</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</p>	23	1	IYa(P) 5202	Иностранный язык (профессиональный)	БД	ВК	4	экз	ОК 6 ОК 8 ОК 10 ОК 11 КК 4 КК 8 КК 9 КК 14 КК 15 КК 18 КК 21 КК 22 КК 23 КК 26 КК 28 КК 29 СК 24 СК 25 СК 27 СК 28
		1	PDVShT MOT 5204	Педагогическая деятельность в высшей школе: теория, методика, образовательные технологии	БД	ВК	4	экз		
		1	PU 5203	Психология управления	БД	ВК	3	экз		
		4	PP 6205	Педагогическая практика			5	Защ отч		

	<p>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 оценки информационной базы и принятия решений в соответствии с экономической ситуацией; самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности; практической работы в финансовой системе на предприятиях и организациях научного исследования; творческого, исследовательского подхода к профессиональной деятельности, приобретение навыков анализа своего труда, формирование потребности в постоянном самообразовании; сбора и обработки библиографических материалов по теме магистерской диссертации, обоснования ее актуальности, новизны, научной и практической значимости; иметь навыки самостоятельного и творческого использования теоретических знаний в процессе последующего обучения в соответствии с учебным планом подготовки магистрантов; самостоятельного овладения новыми знаниями по теории управления и практике ее развития; в ориентации в современной психологической литературе и умениями грамотного понимания основных психологических терминов. Владеть опытом педагогической деятельности и подготовки дидактических материалов по дисциплине по результатам педагогической практики.</p>		3		Научно-исследовательская работа магистранта, включая прохождение стажировки и выполнение магистерской диссертации			7	Защ	
<p>Экономика</p> <p>лык-</p> <p>теориялык</p> <p>/</p> <p>Экономико</p> <p>-</p> <p>теоретический</p>	<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 предмет, методы и задачи науки управления; законы природы и общества в управлении; функции и структуру управления; понятие менеджмента как науки и практики управления; основные роли, функции и навыки менеджеров на различных уровнях управления организацией; принципы социально ответственного и этического управления организацией; структуру курса и основных понятий маркетинга; знать и понимать концепции маркетинга и уметь их сравнивать; знать роль, сущность производственного менеджмента; терминологию и инструментарий производственного менеджмента; знать особенности функционально-стоимостного и социально-экономического анализа деятельности организации.</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: обосновывать объективную необходимость управления; анализировать виды организационных структур предприятий и рекомендовать наиболее эффективные структуры, ориентируясь на внутреннее и</p>	20	2	UE 5206	Управленческая экономика	БД	КВ	5	экз	<p>ОК 1</p> <p>ОК 4</p> <p>ОК 7</p> <p>КК 5</p> <p>КК 13</p> <p>КК 17</p> <p>КК 24</p> <p>СК 1</p> <p>СК 2</p> <p>СК 3</p> <p>СК 4</p> <p>СК 5</p> <p>СК 7</p> <p>СК 8</p> <p>СК 10</p> <p>СК 18</p>

<p>внешнее окружение бизнеса; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять факторы, оказывающие прямое и косвенное воздействие на деятельность конкретной фирмы; анализировать позиционирование товара на рынке; строить структуру маркетинговой службы по одному из предложенных принципов; анализировать внешние факторы маркетинговой среды на фирму; анализировать процесс принятия решений о покупке; уметь характеризовать: изменения в правовом статусе организаций; различных видов собственности; объяснять: особенности управления на предприятиях; различать: производственные отношения, регулируемые правом и другими социальными нормами; разрабатывать и экономически обосновывать проекты совершенствования системы и технологий управления персоналом; применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели.</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; использовать навыки для определения: порядка действий при принятии управленческих решений; составления образцов типовых форм документов; способностью внедрения в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом.</p>	2	IET 5207	Институциональная экономическая теория	БД	КВ	5	экз
	1	TU 5208	Менеджмент (продвинутый курс)	БД	КВ	5	экз
	1	STRUR 5209	Современные технологии разработки управленческих решений	БД	КВ	5	экз
	2	KF 5310	Корпоративные финансы (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	экз
	2	KSUP 5311	Корпоративная система управления проектами	ПД	КВ	5	экз
	3	PM 6314	Производственный менеджмент (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	экз
	3	PM 6315	Проектный менеджмент	ПД	КВ	5	экз

Баскарушылық / Управленческий	- демонстрировать развивающиеся знания и понимание в изучаемой области, основанные на передовых знаниях этой области, при разработке и (или) применении идей в контексте исследования: знать основные типы диверсификации компании; этапы процедуры оценивания стратегических альтернатив; стратегии использования человеческого персонала; стратегии конкурентной борьбы и принципов формирования конкурентных преимуществ фирмы; 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 формы работы с персоналом, принципы и способы управления конфликтами в коллективе; сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала; 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; необходимость и сущность создания благоприятных условий для нововведений; методику подготовки и проведения инновационных игр; знать документы нормативного обеспечения научно-исследовательской деятельности в вузе; требования ГОСТ к библиографическому описанию научных источников, законодательных актов, иных нормативных материалов и официальных документов. Знать современные концепции управления персоналом, основы трудовой мотивации и систему оценки персонала, формы и методы обучения и повышения квалификации кадров, методы и организацию менеджмента, основы технологии производства; структуру управления. Законодательные и иные нормативно правовые акты Республики Казахстан; вопросы хозяйственно-финансовой деятельности	20	2	SM 5301	Стратегический менеджмент	ПД	ВК	5	ЭКЗ	ОК 7 СК 6 СК 11 СК 12 СК 13 СК 14 СК 15 СК 16 СК 19
			2	UPR 5305	Управление проектными рисками	ПД	КВ	5	ЭКЗ	
			1	UP 5306	Управление персоналом (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	ЭКЗ	
			3	IM 6308	Инновационный менеджмент (продвинутый курс)	ПД	КВ	5	ЭКЗ	
			2	KU 5304	Корпоративное управление	ПД	КВ	5	ЭКЗ	

организаций, административно-хозяйственного обслуживания; трудового законодательства; знать законы и закономерности корпоративного управления; особенности управления корпоративными структурами; модели и механизм корпоративного управления;

- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: обосновывать объективную необходимость управления; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять факторы, оказывающие прямое и косвенное воздействие на деятельность конкретной фирмы; анализировать условия формирования организационной культуры, ценностей организации, знание основных моделей процесса создания корпоративной культуры; анализировать ситуации из практики деятельности зарубежных и казахстанских организаций; применять модели для проведения анализа макро- и микросреды предприятия; 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; разрабатывать программы и проекты нововведений и составлять план мероприятий по их реализации. работать со специальной литературой фундаментального и прикладного характера; 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; составлять планы экспериментов, осуществлять поиск информации с использованием информационных систем, правильно обрабатывать и представлять результаты исследований; организация работ по формированию кадровой политики, определение ее основных направлений в соответствии со стратегией развития организации и мер по ее реализации; сформировать целостное представление о корпоративном управлении и его специфике в отечественных организациях; определять формы корпоративных отношений;

- 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.

- 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.

- 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, полемик и контрполемик и дискуссий, умение реагировать на дискуссии,

Инвестициялық-құқықтық Инвестиция-онно-стратегический	<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 современные концепции инвестиционного менеджмента; принципы осуществления инвестиционных расчетов и принятия инвестиционных решений в компании; методы обоснования инвестиционных проектов, экономическую сущность риска и основные виды риска; знать основные бизнес-модели организаций.</p> <p>- применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте: применять критерии оценки эффективности инвестиций для решения различных задач, связанных с инвестиционными потребностями компаний реального сектора экономики; составлять бюджеты капитальных вложений для компаний; составлять технико-экономическое обоснование (бизнес-план) инвестиционных проектов действующих предприятий реального сектора экономики; строить финансовые долгосрочные и краткосрочные модели, описывающие реализацию инвестиционных проектов; осуществлять экспертизу инвестиционных проектов; формировать заявки на финансирование инвестиционных проектов внутри компании и для внешних инвесторов, осуществлять качественный анализ финансовых рисков; - использовать эффективные методы оценки финансовых рисков; ; выявлять, собирать и анализировать информацию бизнес-анализа для формирования возможных решений;</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</p>		8	1	ВРОIP 5307	Бизнес - планирование и оценка инвестиционных проектов	ПД	КВ	5	экз	СК 1 СК 9 СК 10 СК 17
				3	IM 6309	Инвестиционный менеджмент	ПД	КВ	5	экз	
				3	SM 6312	Стратегический маркетинг	ПД	КВ	4	экз	
				3	BMSR 6316	Бизнес-модели и стратегии их развития	ПД	КВ	4	экз	
				3	UFR 6317	Управление финансовыми рисками	ПД	КВ	4	экз	

	<p>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, владеть навыками оценки величины риска и возможного ущерба и навыками организационно-управленческой и исполнительской деятельности в составе проектной группы для реализации поставленных в рамках проекта задач; контроля и мониторинга в области проектно-процессной деятельности.</p>									
	Итого за весь курс обучения	120								

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

Дублинские дескрипторы	Компетенции выпускника ОП	Компетенции, выраженные в ожидаемых результатах обучения	Наименование метода оценивания	Критерии оценки степени достижения результатов обучения (подробный перечень представлен в Приложении 5 «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 ОК 10 ОК 12	РО 1 РО 5 РО 11	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 ОК 11	РО 4 РО 6 РО 7		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 8		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 7 РО 9 РО 11		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		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 20 КК 25 КК 27 КК 30	РО 1 РО 5 РО 11	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 6 КК 7 КК 8 КК 9 КК 14 КК 15 КК 18 КК 21 КК 22 КК 23 КК 28	РО 4 РО 6 РО 7		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 11 КК 13 КК 16 КК 19 КК 29	РО 8 РО 11		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
				К 8.1

4. четко и недвусмысленно сообщать информацию, идеи, выводы, проблемы и решения, как специалистам, так и неспециалистам:	КК 17 КК 24	РО 7 РО 9		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 10 КК 12 КК 26 КК 31	РО 2 РО 3 РО 11		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 СК 24 СК 25	РО 1 РО 5 РО 11	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
2. применять на профессиональном уровне свои знания, понимание и способности для решения проблем в новой среде, в более широком междисциплинарном контексте:	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	РО 4 РО 6 РО 7		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
3. осуществлять сбор и интерпретацию информации для формирования суждений с учетом социальных, этических и научных соображений:	СК 16 СК 17 СК 18 СК 23 СК 26	РО 8 РО 11		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 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 СК 27 СК 28	РО 7 РО 9		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 11		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)

[illegible]

		<p>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.</p>												
3	<p>Жоғары мектептегі педагогикалық қызмет: теория, әдістеме, білім беру технологиялары Педагогическая деятельность в высшей школе: теория, методика, образовательные технологии Teaching in Higher Education: Theory, Methods, and Educational Technologies</p>	<p>Дисциплина формирует у магистрантов базовые знания и умения научного поиска, их практического использования в реальной педагогической деятельности как необходимой основы формирования всесторонне развитой, социально активной, творчески мыслящей личности. Изучение</p>	4			v			v		v			v

		дисциплины направлено на формирование нравственно-ценностной и профессионально-личностной ориентации магистрантов в современной мировоззренческой и духовной ситуации нашего общества.												
4	Басқару психологиясы Психология управления Management Psychology	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 деятельности в сфере управленческого труда и связанных с этим управленческих отношений.	3		v						v		v	
5	Педагогикалық практика Педагогическая практика Teaching Practicum	Педагогическая практика предполагает самостоятельную подготовку к проведению учебных занятий, участие в разработке методических и учебных	5			v			v		v		v	v

		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.												
Цикл базовых дисциплин														
Компонент по выбору														
6	Басқарушылық экономика Управленческая экономика Managerial Economics	Формирует навыки исследования и оценки экономической ситуации на макро- и микроэкономическом уровнях в интересах принятия грамотных управленческих решений в сфере профессиональной компетенции; развивает способность оценивать принимаемые решения и прогнозировать результаты их реализации; - способность к	5				v				v			

		реализации системы мер, направленных на повышение эффективности системы управления субъектами экономических отношений на уровне отраслей, территориальных хозяйственных комплексов, фирм и др.												
7	Институционалды экономикалық теория / Институциональная экономическая теория Institutional economic theory	Способствует овладению методологией институционального анализа, понимания сущности институтов и их влияния на поведение экономических агентов. В результате освоения дисциплины магистрант будет способен: - применять ключевые положения и методологию институциональной теории; - применять методы институционального анализа для прогнозирования последствий институциональных изменений; - проводить конкретные исследования с применением методов и инструментов институционального	5				v				v			

		анализа.												
8	<p>Менеджмент (ілгері курсы)</p> <p>Менеджмент (продвинутый курс)</p> <p>Management (Advanced Course)</p>	<p>Раскрывает содержание управления, формирует комплекс знаний об управлении, вырабатывает конкретные навыки осуществления различных видов деятельности, анализа систем управления и проектирования.</p> <p>раскрывает содержание управления, формирует комплекс знаний об управлении, вырабатывает конкретные навыки осуществления различных видов деятельности, анализа систем управления и проектирования.</p> <p>Рассматривает исторические аспекты менеджмента, его технологии; методы и функции менеджмента; управление персоналом.</p>	5		v		v			v	v			
9	<p>Басқару шешімдерін әзірлеудің заманауи технологиялары</p> <p>Современные технологии разработки управленческих решений</p> <p>Modern technology of development management solutions</p>	<p>Формирует компетенции в сфере управленческих решений в рамках системного подхода, а также теоретические знания и практические навыки в области разработки и принятия управленческих решений</p>	5				v			v	v			

		с учетом критериев их социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий. Рассматриваются методы принятия управленческих решений в условиях различных проблемных ситуаций, возникающих в экономических системах. Значительное место отводится анализу современных методов разработки и реализации управленческих решений в условиях информационно-компьютерных технологий.												
10	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	Дает магистранту общее представление о принципах и методах научно-исследовательской работы, необходимых ему при последующем выполнении магистерской диссертации. Обеспечивает теоретическую и практическую подготовку магистрантов в усвоении	5		v				v		v			v

		<p>общих категорий, понятий, принципов и современных концепций методологии научных исследований; обеспечивает формирование навыков ведения самостоятельной научной работы, исследования и экспериментирования. В процессе обучения рассматриваются такие вопросы, как репертуар современных информационных ресурсов и сервисов университетской библиотеки, особенности информационного поиска в мировых каталогах и базах данных.</p>												
11	<p>Ұйымның қаржылық қауіпсіздігі мен бәсекеге қабілеттілігін басқару / Управление финансовой безопасностью и конкурентоспособностью организации Financial security and competitiveness management of the organization</p>	<p>Предоставляет обучающимся всестороннего понимания принципов и практик управления финансовыми ресурсами и повышения конкурентоспособности в организациях. Это включает в себя развитие навыков и знаний, связанных с управлением</p>	5		v		v			v	v			

		<p>финансовыми рисками, финансовым анализом, финансовым планированием, маркетингом и стратегическим менеджментом. Ключевые цели дисциплины включают в себя: развитие способности выявлять и снижать финансовые риски, которые могут повлиять на стабильность и рост организации, повышение способности анализировать финансовые данные и разрабатывать эффективные финансовые стратегии и планы.</p>												
<p align="center">Цикл профилирующих дисциплин Вузовский компонент/Компонент по выбору</p>														
12	<p>Стратегиялық менеджмент (ілгері курсы) / Стратегический менеджмент (продвинутый курс) Strategic management (Advanced Course)</p>	<p>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, по разработке и реализации проектов,</p>	5				v		v		v			

		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.											
13	Бизнес-жобаларды эзірлеу және коммерцияландыру /Разработка и коммерциализация бизнес-проектов Development and commercialization of business projects	Дает обучающимся знания и навыки для выявления и оценки бизнес-возможностей, разработки и реализации успешных планов, а также эффективного управления финансовыми и операционными аспектами проектов. Развивает у обучающихся навыки в области выявления возможностей, бизнес-планирования, маркетинга, управления проектами и финансового	5		v		v				v		

		менеджмента, подготавливая их к тому, чтобы стать успешными предпринимателями, менеджерами проектов или бизнес-лидерами.												
14	Зерттеу практикасы Исследовательская практика Research practice	Исследовательская практика способствует формированию у магистрантов навыков научно-исследовательской деятельности, приобретению опыта и навыков для самостоятельной теоретической подготовки. В течение этой практики магистранты под руководством своих руководителей проводят в соответствии с утвержденным индивидуальным планом научное исследование, характеризующееся значительной актуальностью и практической значимостью.	15		v				v	v				v
15	Бірлескен басқару / Корпоративное управление Corporate Management	Рассматривает теоретические основы корпоративного управления. Позволяет получить и развить навыки анализа и диагностики проблем	5	v			v						v	

		<p>корпоративного управления, современных методов решения проблем корпоративного управления, а также знакомит с современной спецификой корпоративного управления в отечественных и зарубежных организациях; формирует целостное представление о корпоративном управлении и его специфики в отечественных организациях; вырабатывает навыки диагностики проблем, с использованием инструментария методов принятия решения в области корпоративного управления.</p>												
16	<p>Жобалы тәуекелділіктерді басқару / Управление проектными рисками Management of design risks</p>	<p>Формирует у магистрантов профессиональные компетенции по управлению рисками проекта, вырабатывает умения и практические навыки применения методов идентификации и оценки рисков, разработки мероприятий</p>	5		v		v			v				

		по нивелированию рисков и снижению негативных последствий их реализации. Предмет курса включает подходы к управлению рисками, методы идентификации, оценки и управления рисками, оценку эффективности выбранных методов управления рисками.												
17	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, количественный анализ состава и структуры	5		v		v	v					v	

		кадрового потенциала предприятия, а также современные инструменты управления организационным поведением.												
18	Инвестициялык 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	5		v		v				v			

		эффективных проектных решений.												
19	Инновационный менеджмент (продвинутый курс)/ Инновациялық менеджмент (ілгері курсы) Innovation 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
20	Инвестициялық менеджмент / Инвестиционный менеджмент Investment Management	Дает магистрантам глубокие фундаментальные теоретические и практические знания, умения и навыки в области инвестиционной деятельности организации; формирует у них чувство	5	v			v				v			

		<p>ответственности за обоснованность принимаемых управленческих решений в области инвестиционной деятельности; формирует практические навыки по 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>												
21	<p>Корпоративні каржы (ілгері курс) Корпоративные финансы (продвинутый курс) Corporate Finance (Advanced Course)</p>	<p>Рассматриваются базовые понятия и основные показатели корпоративных финансов, а также логика функционирования финансового механизма</p>	5	v			v						v	

		<p>предприятия. Особое внимание уделяется формированию рациональной структуры источников средств предприятия, управлению затратами и результатами деятельности предприятия, бюджетированию, оценке и прогнозированию рисков в финансовой сфере предпринимательства, комплексному управлению текущими активами и текущими пассивами предприятия.</p>												
22	<p>Жобаларды бірлесе басқару жүйесі / Корпоративная система управления проектами Corporate control system of projects</p>	<p>Формирует у магистрантов теоретические знания в области корпоративных систем управления проектами, а также практические навыки работы со стандартами управления проектами, создания регламентов проектной деятельности, планирования, управления и контроля проектов в специализированных программных продуктах. Изучает основные виды корпоративных систем управления проектами</p>	5	v			v						v	

		<p>на предприятии, их структуру, влияния корпоративной системы управления проектами на реализацию общей стратегии предприятия; методы и подходы внедрения корпоративных систем управления проектами в общую деятельность предприятия; методологическое обеспечение проектной деятельности: знакомит с международными и отечественными стандартами управления проектами, а также внутренними регламентами проектной деятельности на предприятии.</p>												
23	<p>Стратегиялық маркетинг Стратегический маркетинг Strategic marketing</p>	<p>Изучает и систематизирует основы теории и практики стратегического управления маркетинговой деятельностью в современных условиях. Формирует понимание сущности, принципов, функций стратегического управления маркетингом, а также направлений и методов</p>	4		v		v			v				

		<p>управления маркетинговой деятельностью на предприятии; знание разработки и реализации маркетинговых стратегий, планов и программ маркетинга (ценовой, товарной, коммуникационной, сбытовой политики); знакомит с процессами организации маркетинговой деятельности, построением организационных маркетинговых структур, функциональными и должностными обязанностями специалистов служб маркетинга.</p>												
24	<p>Маркетингтік зерттеу (ілгері курс) / Маркетинговые исследования (продвинутый курс) Marketing Research (Advanced Course)</p>	<p>Обучает магистрантов теоретическим и практическим навыкам и методам проведения маркетинговых исследований с целью снижения неопределенности, сопутствующей принятию маркетинговых решений. -Обеспечивает понимание роли маркетингового подхода</p>	5		v		v		v	v				

		и маркетинговых исследований в деятельности предприятия, особенно при разработке стратегии его развития; - учит методам и процедурам проведения комплексных маркетинговых исследований; приемам изучения внутренней среды предприятия, оценки его интеллектуального, технологического и производственного потенциалов, определению слабых и сильных сторон, реальных и потенциальных возможностей, конкурентоспособности предприятия.												
25	Производственный менеджмент (продвинутый курс) Өндірістік менеджмент (ілгері курс) Operations Management (Advanced Course)	Формирует у магистрантов современные знания, умения и практические навыки в области управления производством, овладения основными методами организации и управления производственными процессами, изучает современные	5		v		v							

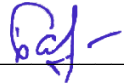
		организационные формы управления производством; инструментарий управления производством; направления по совершенствованию управления производством на основе экономических и управленческих принципов.												
26	Проектный менеджмент Жобалық менеджмент Project Management	Формирует у магистрантов современные знания и практические навыки в области управления реализацией проектов различных видов и сложности, формирует управленческое мышление, позволяющее принимать решения в сфере управления проектами, изучает основные подходы и методы управления проектами, а также роль человеческого фактора в успешной реализации проекта.	5		v		v				v			
27	Бизнес модельдері мен стратегияларының дамуы / Бизнес-модели и стратегии их развития Business models and their development strategies	Учит обучающихся определять потребности клиентов, анализировать тенденции рынка и создавать инновационные бизнес-	4		v		v			v	v			


		<p>модели и стратегии для достижения конкурентных преимуществ. Развивает навыки в области анализа потребностей клиентов, разработки бизнес-моделей, маркетинга, финансового менеджмента и стратегического анализа. Эта дисциплина готовит обучающихся к тому, чтобы они стали успешными предпринимателями, менеджерами проектов или бизнес-лидерами, предоставляя им знания и навыки, необходимые для создания эффективных бизнес-моделей и стратегий и управления ими.</p>												
28	<p>Қаржылық тәуекелдерді басқару / Управление финансовыми рисками Financial risk management</p>	<p>Предоставляет обучающимся знания о финансовых рынках, инструментах и методах управления рисками, а также развитии их навыков в области идентификации и оценки рисков, снижения рисков и управления ими, финансового анализа и моделирования, коммуникации и</p>	4		v		v				v			

		стратегического мышления. Изучая эту дисциплину, обучающиеся будут подготовлены к тому, чтобы стать успешными финансовыми аналитиками, риск-менеджерами или бизнес-лидерами, обладающими знаниями и навыками, необходимыми для эффективного управления финансовыми рисками и доведения стратегий до заинтересованных сторон.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ОДОБРЕНО:

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

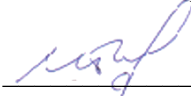
Председатель УиНМС университета  Ж.Е. Байкенов

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