

УНИВЕРСИТЕТ «ТУРАН - АСТАНА»

«Утвержденный»
На заседании Ученого Совета
Университета «Туран - Астана»
Протокол № 1/2022
Председатель Ученого Совета
профессор Искаларова Т.А.
2022 г.



КАТАЛОГ ЭЛЕКТИВНЫХ ДИСЦИПЛИН
7М04108 – «HR-МЕНЕДЖМЕНТ»
СРОК ОБУЧЕНИЯ – 2 ГОДА
ПРИЕМ-2022 ГОДА

Нур-Султан- 2022

1	Код модуля	2	Наименование модуля	3	Код дисциплины	4	Наименование дисциплин	5	Краткое содержание	6	Количество кредитов	7	Семестр	8	Пререквизиты,	9	Постреквизиты	10	Ожидаемые результаты изучения дисциплины
---	------------	---	---------------------	---	----------------	---	------------------------	---	--------------------	---	---------------------	---	---------	---	---------------	---	---------------	----	--

Базовые дисциплины

М 3	Специальный	EP OA/ MP ED/ MT ED 520 7	Методика преподавания экономической дисциплины	Цель изучения дисциплины: получение знаний в области методики преподавания экономических дисциплин в условиях создания инновационной инфраструктурой образовательной среды, как движущей силы повышения качества экономического образования в Казахстане.	5/5	1	Экономическая теория, Макроэкономика, Микроэкономика	Педагогическая практика	1. Приобретаемые учащимися знания: -основных факторов процесса обучения экономики, целей и методики преподавания экономических дисциплин; 2. Приобретаемые учащимися умения: -использовать различные методы обучения; -применять современные образовательные технологии 3. Приобретаемые учащимися навыки и компетенции: -внедрять элементы современных инновационных технологий в учебный процесс; -организовать самостоятельную деятельность обучающихся на занятиях
--------	-------------	--	--	---	-----	---	--	-------------------------	---

М 3	Специальный	GZ AU/ MO NI/ MO SR 520 7	Методика и организация научных исследований	Цель изучения дисциплины: получение знаний в области методологии и методы проведения научных и диагностических исследований в бизнесе. В рамках дисциплины изучаются: методология и методы проведения научных и диагностических исследований в бизнесе, определяющих выбор одного из двух возможных форматов работы: собственное исследовательский формат (исследование, осуществляемое в целях получения новых знаний о структуре, свойствах и закономерностях функционирования изучаемого объекта (явления) и проектно-исследовательский формат (выявление и разработка прикладной проблемы, направленной на создание проектного решения). Применение разных стратегий и методов демонстрируется на примерах казахстанских и	5/5	1	Экономическая теория, Макроэкономика, Микроэкономика	Педагогическая практика Оформление и защита магистерской диссертации	1. Приобретаемые учащимися знания: -развитие личности обучающегося, -формирование универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, способствующих самореализации в избранной области профессиональной деятельности; -углубление мировоззренческой культуры и совершенствования профессиональных качеств; 2. Приобретаемые учащимися умения: -использовать различные методы обучения; -применять современные образовательные технологии 3. Приобретаемые учащимися навыки и компетенции: -внедрять элементы современных инновационных технологий в учебный процесс; -организовать самостоятельно деятельность
--------	-------------	--	---	--	-----	---	--	---	--

			зарубежных исследований в бизнесе в контексте специфики разных магистерских программ. В ходе семинарских занятий моделируются основные этапы научно-исследовательской работы, начиная с постановки исследовательской проблемы, целей и задач исследования, выдвижения гипотез и подбора методов их тестирования. Магистранты получают представление о принципах работы с научной литературой, подготовки и презентации исследовательского проекта, изложения результатов исследования.					обучающихся на занятиях	
М 3	Специальный	КК Zh/ КД P/H R WE 8	Кадровый документооборот предприятия	Цель изучения дисциплины: ознакомиться с особенностями реализации основных направлений работы кадровой службы в системе управления персоналом	5/5	1	Менеджмент	Научно-исследовательская работа магистранта	<p>1. Приобретаемые обучающимися знания: -внутренние и внешние коммуникации кадровой службы; -внешнюю нормативно-правовую базу для функционирования кадровой службы; -основные направления работы, функции и задачи кадровой службы в организации; -отчетственную специфику обеспечения кадровой работы в организации</p> <p>2. Приобретаемые обучающимися умения: -применять полученные знания в практической деятельности; -определять сильные и слабые стороны функционирования службы персонала организации; -проектировать организационную структуру службы персонала в организации</p> <p>3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -проектирование структуры кадровой службы в организации; -практического применения нормативно-правовой базы работы с кадрами; -проектирования функциональных задач кадровой службы в области разработки и реализации кадровой стратегии</p>
М 3	Специальный	КЗ HM BВ/ NP	Набор, проффориентация и деловая	Цель изучения дисциплины: формирование теоретико-методологические представления о закономерностях формирования, функционирования и использования кадровой службы в организациях.	5/5	1	Менеджмент	Научно-исследовательская работа	<p>1. Приобретаемые обучающимися знания: -основ разработки и внедрения систем набора, профориентации и деловой оценки персонала -требований к должностям,</p>

		DO P/R CG VE S 520 8	оценка персонала	потенциала современных организаций Правовое обеспечение системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом. Организация управления персоналом. Стратегия управления персоналом. Стратегическое управление: цели, задачи и виды. Маркетинг персонала. Кадровое планирование в организации. Управление компетенциями в системе управления персоналом. Найм и подбор персонала: современные методы и инструменты. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Методы набора. Разработка системы развития и обучения персонала. Компания. Понятие развития персонала. Профориентация и адаптация.	5/5	2	Менеджмент	Научно-исследовательская работа магистранта	критериев подбора и внедрения требований к расстановки персонала 2. Приобретаемые обучающимися умения: - проводить деловую оценку персонала: - оценить кандидатов на вакантную должность или рабочее место при отборе персонала; - осуществлять текущую периодическую оценку при аттестации персонала. 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: - применения методов: оценки труда персоналом метода анкет, описательного метода; методика классификации, метода шкалирования, интервью
М 3	Специальный	PR N/R NP/ RR P 520 9	Регламентация и нормирование персонала	Цель изучения дисциплины: формирование профессиональных компетенций, комплекса знаний, умений и навыков по регламентации и нормированию труда персонала, передача теоретических знаний, передового опыта регламентации и нормирования труда, анализа нормирования труда для решения практических вопросов управления персоналом Понятие, содержание, задачи регламентации труда персонала. Формирование системы регламентирования труда. Нормирование труда персонала. Нормирование труда персонала: содержание, нормы и нормативы. Методы нормирования труда. Классификация и методы изучения затрат рабочего времени персонала. Нормирование управленческого труда. Нормирование, как элемент организации оплаты труда персонала	5/5	2	Менеджмент	Научно-исследовательская работа магистранта	1. Приобретаемые обучающимися знания: - основ научной организации и нормирования труда, - порядка проведения анализа работ и анализа рабочих мест, - путей оптимизации норм обслуживания и численности, 2. Приобретаемые обучающимися умения: - организовывать работу по внедрению и пересмотру технически обоснованных норм труда; - принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность; - составлять регламенты по элементам системы управления организацией; - составлять проекты по нормированию труда различных категорий 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: - разработки и теоретического обоснования рекомендаций по совершенствованию регламентации и нормирования трудовой деятельности
М 3	Специальный	AE KR Sht /ZO RS TO/ FE RS	Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений	Цель изучения дисциплины: ознакомиться с магистрантов с экономическими процессами, происходящими на международном рынке труда и в сфере регулирования социально-трудовых отношений Международная организация и методы ее работы. Международный опыт программного	5/5	2	Менеджмент	Научно-исследовательская работа магистранта	1. Приобретаемые обучающимися знания: - элементов, структуры, моделей мирового рынка труда, - особенностей международного рынка труда, факторов воздействия на мировой спрос и предложение труда 2. Приобретаемые обучающимися умения: - определять спрос и предложение на

	LR 520 9		регулирувания. Актуальные проблемы рынка труда в период рыночной экономики. Анализ зарубежного опыта в решении проблемы занятости и безработицы в отраслях с развитой экономикой. Обзор опыта различных стран в сфере регулирования социально-трудовых отношений.				международном рынке труда, в том числе используя графический метод, -учитывать при определении спроса условия максимизации прибыли, -анализировать состояние мирового рынка труда 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -разработки политики занятости, -анализа состояния мирового рынка труда и определения перспектив его развития, -организации конкретных мероприятий по решению проблем на рынке труда
--	----------------	--	---	--	--	--	--

Профилирующие дисциплины

М 4	Специальный	SU P/P BS/ PM	Стратегия управления персоналом	Цель изучения дисциплины: обеспечить фундаментальную, базовую, теоретическую, экономическую подготовку, подготовку специалистов, усвоение магистрантами общих	4/4	1	Экономическая теория,	Экспериментально-исследовательская работа	1. Приобретаемые обучающимися знания: -об основных составляющих стратегического управления, -о видах стратегий, корпоративной культуре, основные положения теории конкурентного преимущества. 2. Приобретаемые обучающимися умения: -анализировать макро- и микро, внутреннюю и внешнюю среду предприятия, -анализировать и выбирать стратегию фирмы, -управлять стратегическими изменениями, -формировать экономическую стратегию фирмы. 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -разработки стратегии использования человеческого потенциала, -формирования стратегии предотвращения несостоятельности (банкротства) фирмы, -разработки стратегии конкурентной борьбы
М 4	Специальный	SM/ SM/ SM 520 4	Стратегический менеджмент (углубленный курс)	Цель изучения дисциплины: развитие навыков стратегического мышления магистрантов. Дать знания, позволяющие правильно ставить цели и определить приоритеты при разработке и реализации отдельных государственных, отраслевых или региональных программ. Процесс выбора стратегии предприятия. Стратегия стимулирования персонала фирмы. Предприятие как производственная система. Теоретические и методологические основы стратегии предприятия. Теория конкурентного преимущества, конкурентоспособность фирмы. Зарубежный опыт стратегического планирования и управления. Содержание технико-экономического планирования на предприятии. Ценовая, товарная и ресурсная стратегия фирмы. Бизнес планирование предприятия. Контроль и регулирование процесса разработки стратегического плана предприятия. Инвестиционная стратегия. Стратегия внешнеэкономической деятельности фирмы. Организационные аспекты процесса планирования на предприятии. Макро- и микроэкономический характер кризисных явлений в экономике фирм. Миссия организации и ее стратегические цели.	4/4	1	Экономическая теория,	Экспериментально-исследовательская работа	1. Приобретаемые обучающимися знания: -об основных составляющих стратегического управления, -о видах стратегий, корпоративной культуре, основные положения теории конкурентного преимущества. 2. Приобретаемые обучающимися умения: -анализировать макро- и микро, внутреннюю и внешнюю среду предприятия, -анализировать и выбирать стратегию фирмы, -управлять стратегическими изменениями, -формировать экономическую стратегию фирмы. 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -разработки стратегии использования человеческого потенциала, -формирования стратегии предотвращения несостоятельности (банкротства) фирмы, -разработки стратегии конкурентной борьбы

S52 04	М	закономерностей и практических навыков стратегического управления персоналом.		Маркетинг	ота магистранта	-самостоятельно анализировать состояние и разрабатывать кадровые стратегии предприятия, при этом использовать зарубежный опыт в практической деятельности 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -основные теоретические и практические навыки стратегического управления персоналом в различных условиях экономики
М 5	Специальный НР- В/ НР В/ НР В 530 2	Цель изучения дисциплины: освоение магистрантами теоретических и практических основ брендинга Понятие НР-брендинга. Структура и разновидности НР-бренда. Содержание и атрибуты НР-бренда. Содержательные характеристики НР-бренда. Коммуникативные, семиотические и социально-психологические аспекты НР-брендинга. Содержание НР-бренда как коммуникационный процесс. Особенности маркетинговых коммуникаций. Коммуникативные барьеры в отношениях. Технологии НР-брендинга. НР-брендинг как практика разработки, реализации и развития бренда. Философия НР-бренда. Анализ рыночной ситуации и создание пространственной модели бренда. SWOT-анализ деятельности компании и анализ производимого	5/5	1 Управление персоналом	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	1. Приобретаемые обучающимися знания: -о сущности НР-брендинга, его структуре и значении; -изучение теории и практики НР-брендинга; -анализ индивидуальности НР-бренда; -теоретическое и практическое освоение методики организации и проведения маркетинговых исследований при разработке НР-бренда 2. Приобретаемые обучающимися умения: -использовать в практической деятельности организации информацию, полученную в результате исследований и сравнительного анализа лучших практик менеджмента 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -владеть обязательным минимумом знаний в области НР-брендинга; -ориентироваться в законах НР-брендинга; -развивать умения по анализу формирования

									продукта. Конкурентный анализ и сегментирование потребителей. Бренд-менеджмент и стратегии управления брендом Понятие бренд-менеджмента как управление качеством бренда и маркетинговыми коммуникациями. Стратегические задачи управления HR-брендом.
М 5	Специальный	ВРІ GO/ Zh ВМ MI/ ЕВ PI 530 2	Бренд работодат ели и имидж государст венных органов	5/5	1	Управл ение персон алом	Эксперимен тально- исследова тельска раб ота магистранта	1. Приобретаемые обучающимися знания: -об истории и характеристиках бренда -концепциях бренд-лидерства -о капитале бренда работодателя и его оценке 2. Приобретаемые обучающимися умения: -определять место бренда работодателя в системе социо-культурных и маркетинговых коммуникаций 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -получить представление о специфике продвижения бренда работодателя и его идентичности. -навыки анализа современных концепций брендинга работодателя.	
М 5	Специальный	Управлен ие карьерой М 530 3	Цель изучения дисциплины: формирование целостной системы знаний о закономерностях становления и развития подсистемы управления человеческими ресурсами организации как важнейшего элемента системы управления организацией в целом, а также освоение навыков и умений управления персоналом организации. Концепции управления персоналом, принципы, функции, методы управления персоналом, факторы и субъекты управления персоналом, нормативно-методическое обеспечение	5/5	1	Кадров ый менед жмент	Эксперимен тально- исследова тельска раб ота магистранта	1. Приобретаемые обучающимися знания: -современные концепции управления карьерой; -роль, место и значение управления карьерой в организации; -формы, методы и механизмы создания системы управления карьерой в организации и формирования 2. Приобретаемые обучающимися умения: -организовывать работу по управлению карьерой в соответствии с общими целями развития организации и конкретными направлениями кадровой политики для эффективного использования и профессионального	

		<p>управления персоналом организации или учреждения;</p> <p>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, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала; сущность, задачи и факторы планирования карьеры, содержание процессов индивидуального и организационного планирования карьеры, последовательность и правила прохождения отдельных этапов трудоустройства; цели и факторы обучения и развития персонала, формы и виды развития сотрудников, методы обучения сотрудников, принципы и содержание организационного развития технологий проектирования обучающейся организации.</p>	5/5	1	Кадровый менеджмент	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	<p>совершенствования работников</p> <p>3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции:</p> <p>- проводить работу по формированию и подготовке резерва кадров для выдвижения на руководящие должности на основе политики планирования карьеры; организовывать процесс непрерывного обучения персонала</p>
М 5	Специальный	<p>КК РВ/КМ/Зн В/С СР</p> <p>Корпоративная культура и персональный брендинг</p> <p>В 530 3</p>	5/5	1	Кадровый менеджмент	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	<p>1. Приобретаемые обучающимися знания:</p> <p>- в области изучения принципов и методов корпоративной культуры.</p> <p>2. Приобретаемые обучающимися умения:</p> <p>- использовать полученные знания для объяснения сущности корпоративной культуры;</p> <p>- применять принципы и методы корпоративной культуры</p> <p>3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции:</p> <p>- работы с литературными источниками; - целенаправленное использование богатого арсенала методов, требований и технологий, принятых в будущей профессиональной деятельности менеджера</p>
М 6	Специальный	<p>SS МР/РУ/ZZh/MP/MS</p> <p>Современные системы мотивации персонала</p>	5/5	1	Управление персоналом	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	<p>1. Приобретаемые обучающимися знания:</p> <p>- причины возникновения и премудрства мотивационного менеджмента;</p> <p>- сферы использования мотивационного менеджмента;</p> <p>2. Приобретаемые обучающимися умения:</p>

4		<p>Мотивация: понятие, содержание, принципы. Предмет и задачи мотивационного менеджмента. Место теории мотивации в структуре современного научного знания. Основные этапы развития управленческой мысли. Принципы построения системы управления предприятием. Этапы и операции управления. Разделение и кооперация управленческого труда. Ресурсы управления. Роль информации в процессах управления. Методы и технологии планирования. Типы организационных структур управления. Управление организационным контролем: функции, типы, этапы осуществления. Факторы и методы формирования мотивации. Современная теория мотивации.</p>	5/5	1	Управление персоналом	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	<p>-разрабатывать основные положения системы мотивации персонала различных подразделений; анализировать системы мотивации, существующие на предприятиях; -разрабатывать предложения по повышению эффективности системы мотивации труда. 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -построения технологического процесса мотивационного менеджмента; -построения эффективной системы стимулирования в пределах мотивационного менеджмента</p>
М 6	<p>Специальный</p>	<p>HR-менеджмент</p> <p>Цель изучения дисциплины: формирование профессиональных компетенций, комплекса знаний, умений и навыков, отражающих возможности ознакомиться магистрантов с современными подходами к организации HR-менеджмента</p> <p>Найм, подбор и отбор персонала. Деловая оценка (аттестация), обучение, планирование деловой карьеры и кадрового резерва. Сущность управленческого взгляда на организационную проблематику. Основные принципы, методы и методики анализа систем HR-менеджмента. Оценка результатов деятельности персонала и эффективности работы службы управления персоналом организации</p>	5/5	1	Управление персоналом	Экспериментально-исследовательская работа магистранта	<p>1. Приобретаемые обучающимися знания: -основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала 2. Приобретаемые обучающимися умения: -применять теоретические знания на практике -применять на практике методы привлечения персонала 3. Приобретаемые обучающимися навыки и компетенции: -разработки и реализации кадровой стратегии кадрового планирования и контроллинга; -владение способами привлечения персонала</p>

Обсуждено и рекомендовано на заседании кафедры «Бизнес-администрирование», протокол № 9 от 12.04 2022 г.

Заведующий кафедрой _____ Г. К. Бекубусинова

Декан _____ Л. А. Умирзакова