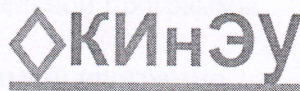


М. ДУЛАТОВ ат.
КОСТАНАЙ
ИНЖЕНЕРЛІК-
ЭКОНОМИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ



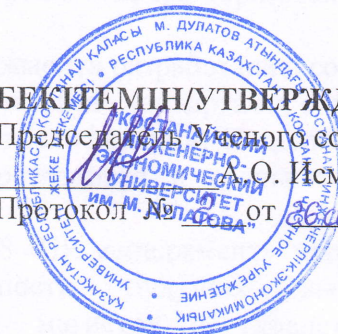
КОСТАНАЙСКИЙ
ИНЖЕНЕРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
им. М. ДУЛАТОВА

БЕКІТЕМІН/УТВЕРЖДАЮ

Председатель Ученого совета

А. О. Исмаилов

Протокол № 27 от 26 сентября 2023 г.



ПЛАН РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

7M04128 «HR менеджмент»

на 2023 - 2029 годы

Рассмотрено протоколом кафедры
протокол № 27 от 22.09 2023г.

Костанай, 2023

1 Характеристика образовательной программы

1.1 Сведения об образовательной программе.

Подготовка магистрантов по образовательной программе 7M04128 «HR менеджмент» ведется с 01.09.2022 г. Лицензия на ведение образовательной программы лицензия 12020748 (18), выданная Комитетом по контролю в сфере образования и науки Министерства науки и высшего образования РК.

Образовательная программа 7M04128 «HR менеджмент» разработана в соответствии с Национальной рамкой квалификаций и профессиональными стандартами, согласована с Дублинскими дескрипторами и Европейской рамкой квалификации. Подготовка кадров ведется для субъектов общественного, квазигосударственного и реального секторов экономики.

Реализация образовательной программы 7M04128 «HR менеджмент» направлена на формирование профессиональной компетентности будущих выпускников, соответствующих квалификационным рамкам магистра и удовлетворяющих потребности рынка труда.

Содержание образовательной программы определяется Государственным общеобязательным стандартом высшего и послевузовского образования, мнениями и предложениями работодателей, заинтересованных лиц и обучающихся.

1.2 Внутренние условия для развития ОП

Для реализации вышеуказанной образовательной программы на кафедре имеется соответствующее материально-техническое обеспечение.

Учебная аудитория «Бизнес планирование» находится в аудитории 403 корпуса «А» и оснащена стендами для наглядного изображения материала изучаемых профилирующих дисциплин. Общая площадь аудитории составляет 39,2м² на 15 посадочных мест.

Санитарно-эстетическое состояние лабораторий соответствует требованиям. По каждой аудитории составлен паспорт и закреплены ответственные лица.

Техническое и наглядное оснащение аудиторий и лабораторий соответствуют требованиям учебного процесса и государственным стандартам, а так же оснащены современным и необходимым оборудованием для проведения учебных занятия и научно-исследовательских работ. Кроме того, в распоряжении ВУЗа для подготовки магистров по данной образовательной программе находятся компьютерные классы общей площадью 125,4м² на 30 посадочных мест, лаборатории интернет – технологий дистанционного обучения общей площадью 74м² на 16 посадочных мест, лаборатория дистанционного обучения общей площадью 51,9м² на 25 посадочных мест, специализированный языковой компьютерный класс общей площадью 38,7м² на 10 посадочных мест, спорткомплекс и тренажерный зал общей площадью 1169,9м².

В настоящее время в учебном процессе используется 12 виртуальных классов в специально оборудованных кабинетах: 10 классов Adobe Connect и 2 класса Open Meetings, 2 специализированных научно-учебных лабораторий для проведения учебных занятий и научных исследований. Мониторинг деятельности лабораторий осуществляется путем ежегодной поверки технических средств, при инвентаризации, комиссией соответствующих структур университета.

Образовательная программа обеспечивает магистров возможностью прохождения всех видов профессиональной практики, предусмотренных государственным общеобязательным стандартом образования.

Базами практик по образовательной программе 7M04128 «HR менеджмент» являются: ЧУ КИиЭУ им.М.Дулатова, ТОО "Kaz Agro Trans Company", АО "Банк ЦентрКредит", АО "ССГПО", ТОО "СарыаркаАвтоПром", Филиал ТОО "Стелл, ТОО "12 месяцев - Костанай" и другие.

1.3 Сведения о ППС, реализующем образовательную программу

Выпускающей кафедрой образовательной программы 7М04128 «HR менеджмент» является кафедра социально – экономических дисциплин. Образовательную программу «7М04128 HR менеджмент (научно-педагогическое направление)» обслуживают 7 преподавателей, из них 1 доктор наук, 1 доктор PhD, 5 кандидатов наук. Доля ППС с ученой степенью от общего числа преподавателей по образовательной программе составляет 100%.

К чтению лекций и проведению семинарских и практических занятий планируется привлечение руководителей ключевых ведомств, организаций, ведущих специалистов в области учетно – финансовой системы. Привлечение практиков учетно – финансовой системы, позволяет связать теорию с практикой и способствует быстрой адаптации выпускников к профессиональной среде.

В целях совершенствования качества преподавания дисциплин преподаватели кафедры, осуществляющие реализацию ОП 7М04128 «HR менеджмент», активизируют внедрение и дальнейшее применение в учебном процессе новых информационных технологий, мультимедийных средств обучения, активных методов обучения и элементов e-learning, которые дают возможность обучающимся лучшего усвоения учебного материала и закрепления знаний.

Внедрение полиязычного образования дает большие перспективы вузам в реализации своего потенциала, в применении своих знаний и умений для улучшения собственного благосостояния и благосостояния своей страны.

ППС кафедры ведет постоянную работу по совершенствованию учебно-методического обеспечения дисциплин. Преподавателями кафедры разработаны и внедрены в учебный процесс результаты научных исследований.

ППС кафедры занимаются научно-исследовательской работой с учетом потребностей отраслей экономики, участвуют в международных научных проектах. В частности осуществляется активное участие в научных конференциях, публикации статей в научных журналах, руководство научно – исследовательской работой, рецензирование диссертационных исследований.

Имеются публикации статей ППС в периодических сборниках (ККСОН МОН РК), а также в журналах с импакт-фактором, Thomson Reuters, Scopus и т.д.

2 Стратегические направления, цели, задачи, целевые индикаторы, мероприятия и показатели результатов

Наименование цели и индикаторов	Отв. подр.	В отч. период 2023 год	Выделенные средства по годам (млн. тенге)						всего
			2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	
Цель 1. Формирование образованной личности нового типа, соответствующей потребностям региональной экономики и глобального рынка труда									
1. Доля выпускников, трудоустроенных в 1-ый год после завершения обучения (от общего количества выпускников)	ЦК	90	90	90,5	90,5	91	91	91	
2. Доля трудоустроенных выпускников в первый год после окончания вуза по государственному образовательному заказу	ЦК	84,2	84,5	84,5	85	85	87	87	
3. Доля поступивших в ВУЗы, имеющих знаки «Алтын белгі», победителей международных олимпиад и конкурсов научных проектов последних трех лет, победителей президентской, республиканских олимпиад и конкурсов научных проектов текущего учебного года (награжденные дипломами первой, второй и третьей степени) от их общего количества	ОСПК	0,3	0,4	0,45	0,5	0,55	0,6	0,65	
Цель 2. Консолидация усилий, направленных на воспитание личности на основе общечеловеческих ценностей									
1. Доля обучающихся с особыми образовательными потребностями от общего количества ОП	ЦОС	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	
2. Доля обучающихся, проживающие в общежитии, от общего количества обучающихся	ОМП	4,1	4,2	4,2	4,5	4,5	4,7	4,7	
3. Доля обучающихся, занимающимися волонтерской деятельностью от общего количества обучающихся по программам магистратуры	ОМП	6	7	7	8	8	9	9	
4. Доля обучающихся, принимающие активное участие в общественной жизни вуза, района, города	ОМП	10	11	12	13	14	15	16	
Цель 3. Интернационализация как стратегический приоритет для обеспечения роста и устойчивого развития									
1. Доля иностранных студентов в системе высшего образования от общего количества студентов	ЦОС	0,05	0,2	0,4	0,6	0,8	1	1	
2. Доля образовательных программ в рамках	ОР,	0	0	0,5	0,5	1	1	1	

двудипломного образования с вузами-партнерами из числа Top-700 рейтинга QS/ Top-100 рейтинга QS by subject от их общего числа	ЦМС								
3. Доля международных научных и образовательных проектов в общем количестве финансируемых проектов, выполняемых на базе вуза	ЦМС	50	50	50	50	50	50	50	
4. Доля ППС, прошедших повышение квалификации и зарубежную стажировку, от общего количества	СУП	100	100	100	100	100	100	100	
5. Доля студентов, обучающихся в рамках академической мобильности, финансируемых за счет средств вуза	ЦМС	2	2	2,5	2,5	3	3	3	
6. Открытие филиалов вуза за рубежом (в т.ч. совместных филиалов с другими вузами РК)	Прорект ора	-	-	-	1	-	-	2	
7. Доля реализующих международные образовательные программы, академические обмены с зарубежными партнерами	ЦМС	-	-	-	0,01	-	-	0,03	
8. Доля привлеченных зарубежных ученых, имеющих высокий h-индекс	СУП	-	1	1	1	2	2	2	
Цель 4. Обновление образовательных программ с учетом потребностей рынка труда									
1. Доля дисциплин, по которым разработаны онлайн курсы	ОР	100	100	100	100	100	100	100	
2. Использование системы прокторинга для обеспечения проведения промежуточной и итоговой аттестации	ЦДО	100	100	100	100	100	100	100	
3. Доля внедренных информационных систем определения заимствования (наличие соглашения) в общем количестве используемых систем	ОР	17	17	17	17	17	17	17	
4. Функционирование онлайн образовательного портала вуза	ОЦиИТ	+	+	+	+	+	+	+	
5. Доля исследований, проведенных с использованием цифровой платформы	СНИ	20	20	20	25	25	25	25	
6. Доля привлеченных работодателей, бизнес структур к учебному процессу	СУП	20	20	20	20	20	20	20	

7. Прирост количества электронных ресурсов, внедренных в учебный процесс	Библиотек а	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	
Цель 5. Развитие инфраструктуры, диверсификация доходов с учетом возможностей НАО									
1. Доля расходов на развитие учебной лаборатории от общего бюджета вуза	Бухгалтер ия	5	5	5	5	5	5	5	
2. Объем привлеченных инвестиций на развитие вуза от общего дохода вуза	Бухгалтер ия	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
3. Доля проектов, финансируемых за счет средств МИО и представителей бизнеса	СНИ	7	7	8	8	9	9	10	
4. Доля грантов за счет средств МИО, работодателей	ЦОС	1,77	2	2	3	3	4	4	
5. Доля полученных доходов от научной деятельности, инновационных разработок и коммерциализированных проектов (от общего бюджета вуза)	Бухгалтер ия	0,01	0,01	0,02	0,03	0,04	0,05	0,06	
Цель 6. Развитие корпоративного управления, менеджмента и кадрового потенциала									
1. Уровень внедрения новых квалификационных требований (стандартов) по талант-менеджменту; повышению кадрового потенциала	СУП	100	100	100	100	100	100	100	
2. Доля ППС, имеющих международные сертификаты, подтверждающие владение иностранным языком в соответствии с общеевропейскими компетенциями (стандартами) владения иностранным языком	СУП	0,5	0,5	1	1	1,5	1,5	2	
3. Доля ППС, преподающих на английском языке, от общего количества ППС	ОПиОУП	1	1	2	2	3	3	4	
Цель 7. Создание исследовательской экосистемы									
1. Доля ППС вуза, участвующих в образовательных и исследовательских проектах, от общего количества ППС	ЦМС	7,6	8	8	8,5	8,5	9	9	
2. Объем доходов по НИР от общего дохода университета	Бухгалтер ия	0,05	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	
3. Доля стартап проектов, реализованных работниками, обучающимися вуза, от общего количества реализуемых на базе вуза проектов	ОМК	0	10	10	15	15	20	20	

4. Доля молодых ученых, получивших грант вуза на научно-исследовательскую деятельность, от их общего количества	СНИ	0	0	1	1	1	1	1	
5. Прирост публикаций в рейтинговых изданиях	Библиотек а	15	17	18	20	22	23	25	
6. Доля привлеченных молодых исследователей	СНИ	20	20	25	25	30	30	35	
7. Доля обновленного сертифицированного научного оборудования	СНИ	1/100	2/100	3/100	3/100	4/100	4/100	4/100	
8. Доля финансируемых образовательных и исследовательских проектов, от общего количества выполняемых на базе вуза	СНИ	27	30	30	33	33	35	35	

3 Мероприятия по снижению влияния рисков для ОП

Возможный риск	Мероприятия по минимизации рисков	Ответственные и сроки реализации
1	2	3
Внешние риски		
1. Снижение престижности ряда образовательных программ, в том числе и снижение спроса на образовательные программы в области экономики	Изменение траекторий обучения образовательной программы	Руководитель ОП, КРОП набор 2023 года
	Совершенствование образовательных программ с учетом потребностей экономики региона	Руководитель ОП, КРОП, набор 2023 года
2. Высокая степень конкуренции на рынке образовательных услуг	Повышение привлекательности образовательных программ в соответствие с требованиями экономики региона	Руководитель ОП, КРОП, ППС набор 2023 года
	Разработка и внедрение в учебный процесс различных сценариев e-learning	Руководитель ОП, КРОП, ППС 2023-2029 годы
	Совершенствование обратной связи с потребителями, рост уровня трудоустройства	Руководитель ОП, КРОП, ППС 2023-2029 годы
3. Низкая мотивация пользователей в использовании системы электронного обучения	Проведение специализированных тренингов и обучающих семинаров	Руководитель ОП, КРОП, ППС 2023-2029 годы
	Внедрение в учебный процесс различных сценариев e-learning	Руководитель ОП, КРОП, ППС 2023-2029 годы
4. Административный риск	Строгое соответствие всем требованиям законодательства РК, стандартов, нормативных положений и инструкций	Руководитель ОП, КРОП, ППС 2023-2029 годы
Внутренние риски		
1. Недостаточный уровень владения ППС иностранными языками	Проведение курсов по углубленному изучению иностранных языков для преподавателей университета	Зав. Кафедрой, ППС 2023-1чел., 2024 – 1 чел., 2025-1 чел., 2026 – 1 чел., 2027 – 1 чел., 2028 – 1 чел., 2029 – 1 чел.
2. Недостаточный объем финансирования научно-исследовательских работ	Увеличение числа хоздоговорных тем и научных проектов	Зав. Кафедрой, ППС 2024-2029 годы (1 проект в год)
3. Снижение количества ППС, осуществляющих публикации в научных международных изданиях	Мотивирование ППС к публикации статей в рейтинговых научных изданиях путем материального стимулирования	Зав. Кафедрой, ППС 2024-2029 годы (1 статья в год)

4. Обозначения и сокращения

ГЧП	- государственно-частное партнерство
МНВО РК Казахстан	- Министерство науки высшего образования Республики Казахстан
НИР	- научно-исследовательская работа
ОП	- образовательная программа
ППС	- профессорско-преподавательский состав

Зав. кафедрой социально – экономических дисциплин  Ахметов Д.С.

Руководитель ОП 7М04128 «HR менеджмент»  Трутская Р.А.