

«М. ДУЛАТОВ ат.
ҚОСТАНАЙ
ИНЖЕНЕРЛІК-
ЭКОНОМИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ»
жеке мекемесі



Частное учреждение
«КОСТАНАЙСКИЙ
ИНЖЕНЕРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
им. М. ДУЛАТОВА»



**МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА
КОСТАНАЙСКОГО ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. М. ДУЛАТОВА**

магистр экономических наук по образовательной программе
7M04128 «HR менеджмент»

Костанай, 2023

Модель выпускника 7M04128 «HR менеджмент» разработана на основе образовательной программы, миссией и Политики обеспечения качества образования Костанайского инженерно-экономического университета имени М.Дулатова. При подготовке использованы основные нормативные документы Республики Казахстан в сфере высшего образования.

Рекомендована решением Ученого Совета университета к введению в действие с 1 сентября 2023г., рассмотрена и обсуждена на заседании Учебно- методического совета от 27 марта 2023 года. Протокол №6.

Разработчики: к.э.н., профессор Притула Р.А.

к.э.н., PhD Ахметов Д.С.

директор ТОО «Good Luck Travel» Шинкентаев А.М.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Составные компоненты при формировании модели выпускника образовательной программы 7M04128 «HR менеджмент».....	4
1.1. Цель образовательной программы 7M04128 «HR менеджмент».....	4
1.2. Общие и профессиональные компетенции.....	4
1.3. Результаты обучения.....	5
2. Квалификационная характеристика	6
2.1. Сфера профессиональной деятельности	6
2.2. Объекты профессиональной деятельности.....	6
2.3. Предметы профессиональной деятельности.....	7
2.4. Виды профессиональной деятельности.....	7
Выводы	7

Введение

Содержание образовательной программы имеет ряд особенностей:

1. Модульная система и принципы полиязычия;
2. Приобретение знаний, умений и навыков управлять персоналом и разработки оптимальных плановых решений на достижение стратегических целей экономики страны

Уникальность образовательной программы определена результатами обучения, сформированными в соответствии с Национальной рамкой квалификации и Дублинскими дескрипторами. Образовательная программа ориентирована на подготовку магистра широкого профиля в области управления персоналом предприятия.

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании».

2. «Об утверждении Классификатора направлений подготовки кадров с высшим и послевузовским образованием». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 5 июня 2020 года № 234.

3. «Об утверждении государственных общеобязательных стандартов высшего и послевузовского образования». Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 20 июля 2022 года № 2.

4. «Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в организациях высшего и (или) послевузовского образования». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 апреля 2011 года № 152.

5. Руководство по разработке образовательных программ высшего и послевузовского образования. Приложение 1 к приказу директора Национального центра развития высшего образования МНВО РК от 04.05.2023 года №601 н/к.

6. Профессиональные стандарты и отраслевые рамки квалификаций, размещенные на сайте Национальной Палаты предпринимателей «Атамекен»:

- Профессиональный стандарт «Общее управление человеческими ресурсами» - Приложение №2 к приказу заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 18.12.2019 № 255

- Профессиональный стандарт «Менеджмент качества» Приложение №87 к приказу заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 26.12.2019 № 263

- Профессиональный стандарт «Риск менеджмент» Приложение №90 к приказу заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 26.12.2019 № 263

7 Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан.

1. Составные компоненты при формировании модели выпускника образовательной программы 7M04128 «HR менеджмент»

1.1. Цель образовательной программы 7M04128 «HR менеджмент»

Подготовка специалистов способных к управлению персоналом для улучшения корпоративной культуры и достижения стратегических целей организации.

1.2. Общие и профессиональные компетенции

Выпускник по направлению подготовки 7M041 Бизнес и управление должен обладать компетенциями по завершению дисциплины или курса и отражающие требования.

Перечень общих (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций ОП 7M04128 «HR менеджмент»:

Общие компетенции

ОК1 модифицировать существующие и разрабатывать новые методы, используя навыки абстрактного мышления и готовность действовать в нестандартных ситуациях исходя из задач конкретного исследования

ОК2 эффективно применять необходимые психолого-методические ресурсы для подготовки и проведения занятий, современные методы и приемы преподавания и нести социально – этическую ответственность за принятые решения

Профессиональные компетенции:

ПК1 готовность к коммуникации в устной и письменной формах на государственном, русском и иностранном языках для решения задач научно - педагогической деятельности и руководство коллективом в сфере производственной и иных видов деятельности с целью выявления влияния внешних факторов на процесс планирования эффективности производства

ПК2 способность принимать организационно – управленческие решения, формировать аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне, анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов, подготовить прогноз основных социально – экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом

1.3. Результаты обучения

1 Классифицировать персонал по уровню образования для определения должностного состава

2 Разделять должностные обязанности по профессиональным навыкам и структурным подразделениям

3 Анализировать существующую структуру управления персоналом, а также опыт передовых организаций

4 Демонстрировать знания в области разработки направлений развития бизнес процессов, истории науки и языков

5 Планировать мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня специалистов (персонала), совершенствуя стратегии маркетинга, учитывая особенности педагогики высшей школы

6 Преобразовывать положения о структурных подразделениях организации

7 Интегрировать профессиональные знания и способности персонала в развитие психологии и корпоративной культуры

8 Оценивать результативность структуры управления персоналом

9 Делать рейтинговую оценку персонального вклада работников для стимулирования их трудовой деятельности с целью повышения эффективности бизнеса

10 Обобщать результаты кадровой политики, корпоративной культуры, организации тайм-менеджмента

11 Применять правовое регулирование деятельностью, безопасностью труда, показывая использование информационных технологий в управлении персоналом

12 Анализировать внешнюю и внутреннюю среду компании, и управлять ими в условиях кризиса

2. Квалификационная характеристика

2.1. Сфера профессиональной деятельности

В сферу профессиональной деятельности магистров входит:

- сфера бизнеса и предпринимательства всех видов и организационно-правовых форм;
- сфера производства и оказания услуг;
- рекрутинговые агентства;
- сфера финансово – кредитных институтов;
- научно – исследовательская и образовательная сферы.

2.2. Объекты профессиональной деятельности

Объектами профессиональной деятельности выпускника являются:

- хозяйствующие субъекты бизнеса и предпринимательства различных форм собственности и сфер деятельности;
- экономические и финансовые, маркетинговые, производственно – экономические и аналитические службы национальных и международных компаний и организаций различных отраслей, сфер деятельности и форм собственности
 - органы государственной и местной власти;
 - финансовые, кредитные, инвестиционные и страховые отечественные и международные организации и компании;
 - консалтинговые, аудиторские, рекрутинговые, лизинговые, туристические и другие фирмы, оказывающие услуги в области экономической деятельности;
 - торгово – промышленные палаты и другие организации, содействующие развитию внешнеэкономических связей;
 - проектные и научно – исследовательские институты и организации, занимающиеся проблемами мировой экономики и международного бизнеса;
 - учреждения системы высшего, профессионального и дополнительного образования.

2.3. Предметы профессиональной деятельности

Предметами профессиональной деятельности выпускников являются:

- планирование, организация, управление и мотивационная деятельность предприятий и организаций различных форм собственности и сфер деятельности;
- поиск и подбор кадров, исходя из требований компании-работодателя,
- управление персоналом и разработку системы мотивации труда.
- обеспечение максимальной эффективности человеческого ресурса
- научно – исследовательская и образовательная деятельность различных организаций.

2.4. Виды профессиональной деятельности

- производственно – организационная и управленческая деятельность национальных и иностранных компаний и фирм, функционирующих в сфере бизнеса и предпринимательства;
- проектно – экономическая и аналитическая деятельность в области внешнеэкономических отношений на микро- и макроуровнях функционирования национальных и транснациональных структур
- организационно-управленческая деятельность по формированию и развитию экономических систем и структур эффективно решающих социально – экономические задачи и реализующих стратегии развития во внешнеэкономической сфере как на уровне региональных органов власти, так и на уровне предприятий, компаний и отраслевых объединений
- научно – исследовательская деятельность в области экономики на микро- и макроуровнях;
- педагогическая деятельность в системе высшего, профессионального и дополнительного образования.

3. Выводы

Необходимость создания образовательной программы магистратуры HR менеджмент обусловлена новыми координатами развития экономики страны.

Профессию менеджера по управлению можно назвать одной из самых актуальных на современном рынке. В условиях финансового кризиса многие люди заняты поиском работы, а руководители компаний уделяют особое внимание подбору персонала и работе с сотрудниками, поэтому недостатка в клиентах HR-менеджеры обычно не имеют. Особой популярностью пользуются специалисты, которые умеют подбирать высокооплачиваемых работников, руководителей и менеджеров высшего звена.

Выпускник магистр в результате обучения по данной образовательной программе получит навыки в области психологии и менеджмента, научным основам организации труда и организации кадровой службы, теории и практики рекрутинга и многое другое.