

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 1 из 44



УТВЕРЖДЕНО  
 Решением Ученого Совета  
 АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»  
 от 29 августа 2024 года, протокол № 1



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КП 04 – 2024

Рег. № 53  
 Экз. № 1  
 Копия № \_\_\_\_\_

АЛМАТЫ

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 2 из 44

## Содержание

1	Общие положения.....	3
2	Основные направления Кадровой политики.....	4
3	Кадровая политика в сфере обеспечения занятости и кадрового планирования .....	4
4	Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала .....	8
5	Кадровая политика в сфере мотивации и стимулирования труда.....	10
6	Кадровая политика в области корпоративной культуры и трансляции ценностей.....	12
7	Уровневая ответственность руководящих должностных лиц при реализации Кадровой политики.....	13
8	Изменения .....	14
9	Согласование, хранение, рассылка .....	14
	Приложение 1. Компетентностная модель преподавателя.....	16
	Приложение А.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
	Приложение Б .....	41
	Приложение В.....	43
	Приложение Г .....	44

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 3 из 44

## 1 Общие положения

1.1 Кадровая политика (далее – Кадровая политика) Акционерного общества «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана» (далее – Организация образования) разработана в соответствии с программными документами по стратегическому развитию Организации образования и направлена на профессиональное развитие профессорско-преподавательского состава и персонала (далее – персонал либо работники) как одного из ключевых факторов повышения эффективности деятельности Организации образования.

1.2 Кадровая политика определяет цели, принципы, направления, механизмы управления и эффективного использования персонала для реализации стратегии развития Организации образования. Положения Кадровой политики обязательны для всех работников, а руководство, структурные подразделения и кадровая служба несут ответственность за их реализацию.

1.3 Кадровая политика разработана в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Организации образования, включая:

1) **Конституция Республики Казахстан** – Основополагающий закон, определяющий права и обязанности граждан, включая право на образование и труд, что является базой для формирования кадровой политики организаций высшего и послевузовского образования (ОВПО).

2) **Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании»** – Регулирует образовательную систему, устанавливает требования к кадровому составу организаций высшего образования, квалификацию преподавателей и кадровые вопросы в сфере образования.

3) **Закон Республики Казахстан от 1 июля 2024 года № 103-VIII ЗРК «О науке и технологической политике»** – Определяет принципы научной деятельности и технологического развития, что влияет на кадровую политику в части подбора и развития научных работников ОВПО.

4) **Закон Республики Казахстан от 11 июля 1997 года № 151 «О языках в Республике Казахстан»** – Устанавливает требования к использованию государственного языка в образовательных учреждениях, что важно для формирования языковой политики при подборе кадров.

5) **Закон Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V ЗРК «О противодействии коррупции»** – Определяет механизмы антикоррупционного контроля в ОВПО, включая требования к прозрачности кадровых процедур, найму и продвижению персонала.

6) **Закон Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415 «Об акционерных обществах»** – Регулирует деятельность акционерных обществ, включая образовательные учреждения с такой формой собственности, что влияет на кадровые решения, систему мотивации и подотчетности работников.

7) **Закон Республики Казахстан от 13 июля 1999 года № 416 «О противодействии терроризму»** – Определяет меры по обеспечению безопасности в ОВПО, включая требования к кадровому составу с точки зрения безопасности образовательного процесса.

8) **Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите»** – Регулирует обработку персональных данных работников и студентов, что важно при ведении кадрового делопроизводства и защиты информации.

9) **Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК «Трудовой кодекс Республики Казахстан»** – Основополагающий документ, регулирующий трудовые

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 4 из 44

отношения, включая прием, увольнение, оплату труда и социальные гарантии работников ОВПО.

10) **Приказ Министра науки и высшего образования Республики Казахстан от 5 января 2024 года № 4** – Устанавливает квалификационные требования к образовательной деятельности и перечень подтверждающих документов, что определяет кадровую политику ОВПО в части отбора, оценки и аттестации преподавателей и административного персонала.

11) документы стратегического развития системы образования Республики Казахстан, и иные нормативные правовые акты в сфере образования Республики Казахстан,

12) Устав Организации образования, правила внутреннего и трудового распорядка Организации образования, внутренние нормативные документы /акты Организации образования.

Кадровая политика является динамичным инструментом, подлежащим регулярному обновлению с учетом изменений в законодательстве, стратегических приоритетов и потребностей Организации образования.

## **2 Основные направления Кадровой политики**

### **2.1 Обеспечение занятости и кадровое планирование**

– Формирование кадрового состава, соответствующего текущим и перспективным потребностям Организации образования.

– Привлечение высококвалифицированных специалистов в сфере высшего и послевузовского образования.

– Создание системы карьерного роста и ротации кадров.

### **2.2 Обучение и развитие персонала**

– Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировок работников.

– Внедрение современных методов обучения и развития персонала.

– Поддержка научной и инновационной деятельности преподавателей и работников.

### **2.3 Мотивация и стимулирование труда**

– Развитие системы материального и нематериального стимулирования работников в зависимости от их вклада в развитие Организации образования.

– Применение прозрачных механизмов оценки эффективности труда персонала.

– Разработка программ социальной поддержки работников.

### **2.4 Корпоративная культура и ценности**

– Формирование и поддержка корпоративной культуры, основанной на уважении, сотрудничестве и академической честности.

– Обеспечение открытого информационного взаимодействия между подразделениями и работниками.

– Развитие командного духа и корпоративной социальной ответственности.

### **2.5 Условия реализации Кадровой политики**

2.5.1 Соответствие Кадровой политики и системы управления персоналом требованиям законодательства Республики Казахстан.

2.5.2 Приверженность руководства Организации образования Кадровой политике и стратегическим целям её реализации.

2.5.3 Внедрение эффективных инновационных технологий и методов управления персоналом.

2.5.4 Обеспечение объективности и прозрачности процессов управления персоналом, включая оценку, продвижение и мотивацию работников.

## **3 Кадровая политика в сфере обеспечения занятости и кадрового планирования**

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 5 из 44

3.1 Внедрение комплексной системы качественного и количественного планирования персонала Организации образования, формируемой в соответствии с программными документами стратегического развития Организации образования. Основой системы планирования является прогноз потребности в персонале на долгосрочный период, построенный с учетом естественной убыли и движения кадров, дополнительной потребности в трудовых ресурсах и других качественных характеристик.

Планирование персонала, как процесс, направленный на оптимизацию состава и квалификации работников Организации образования, с целью достижения поставленных ею задач, является приоритетным направлением для Организации образования в целом.

С целью успешной реализации данного направления осуществляются следующие мероприятия:

- проведение функционального анализа: анализ численности и структуры персонала, устранение дублирования функций между структурными подразделениями Организации образования;
- обеспечение соответствия численности административно-управленческого и производственного персонала (профессорско-преподавательского состава, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала) установленным требованиям законодательства Республики Казахстан;
- анализ текучести и факторов текучести персонала Организации образования;
- разработка комплексного подхода к повышению лояльности и снижению текучести персонала.

### 3.2 Основные задачи:

1) профессорско-преподавательский состав является главным ресурсом в Организации образования. Правила конкурсного замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава основываются на принципах законности, меритократии, запрета дискриминации в сфере труда, приоритета жизни и здоровья работников, и состязательности;

2) привлечение в Организацию образования профессиональных, высококвалифицированных работников, для целей совершенствования административной, управленческой и преподавательской деятельности;

3) оптимальная расстановка персонала в соответствии со структурой Организации образования, задачами и функциями структурных подразделений, должностными инструкциями;

4) планирование, подбор и подготовка специалистов для реализации процессов Организации образования;

5) основной целью проведения конкурса является формирование высокопрофессионального кадрового состава и совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, отбор кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантных должностей, соответствующих квалификационным требованиям;

6) привлечение работников нерезидентов Республики Казахстан, имеющих ученую степень и/или практический опыт;

7) развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающей привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей Организации образования.

### 3.3 Главными принципами кадровых назначений являются:

1) соответствие профессионального уровня кандидата квалификационным требованиям, предъявляемым к должности;

2) наличие необходимых компетенций;

3) мотивация работника к развитию совместно с Организацией образования.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 6 из 44

3.4 Мероприятия по реализации механизмов мотивации профессионального и личностного роста работников Организации образования состоят, но, не ограничиваются следующим:

- 1) ежегодный анализ потребности в трудовых ресурсах с учетом предъявляемых квалификационных требований и профиля корпоративных компетенций, нормативов затрат на персонал, возможностей приоритетного использования имеющегося персонала, наличия специалистов на рынке труда;
- 2) определение ключевых должностей и разработка методов и механизмов мотивации работников;
- 3) формирование базы данных кандидатов и поиск высококвалифицированного персонала;
- 4) отбор молодых специалистов, имеющих высокий потенциал для развития;
- 5) разработка методологии поиска, привлечения и отбора квалифицированного персонала из любых регионов, способных обеспечивать необходимые стандарты качества работ и услуг, а также, продвижения корпоративной культуры Организации образования;
- 6) при необходимости, для целей организации бытовых условий персонала рассмотрение вопроса организации проживания как в общежитиях Организации образования, так и съемного жилья (для персонала – нерезидентов Республики Казахстан, по согласованию сторон);
- 7) различные доплаты и стимулирующие выплаты к заработной плате;
- 8) страхование работников от несчастных случаев;
- 9) скидка на плату стоимости обучения детей работников;
- 10) карьерный рост, включение в список кадрового резерва;
- 11) социальная поддержка;
- 12) возможность участия в программах обучения и повышения квалификации (международная стипендия «Болашак», академическая мобильность за рубежом, участие в программе «Erasmus», участие в иных программах).

#### 3.5 Механизмы реализации:

- 1) обеспечение текущей и будущей потребности в высококвалифицированном персонале достигается через использование системы найма, адаптации, перемещения и планирования карьерного роста работников Организации образования;
- 2) задача оптимальной расстановки персонала реализуется через наем и перемещение работников, максимально соответствующих требованиям Организации образования на основании квалификационных требований к должностям, описанным в должностных инструкциях в соответствии с задачами и функциями, стоящими перед структурными подразделениями и зафиксированными во внутренних актах.

#### 3.6 Разработка и реализация молодежной политики в Организации образования:

Видение Организации образования в области разработки, внедрения и реализации молодежной политики состоит в высокой привлекательности и статусе Организации образования как предпочтительного работодателя для наиболее талантливой молодежи (в том числе, из числа выпускников Организации образования), имеющих базовые знания в профессиональной сфере, понимающей и принимающей корпоративные ценности Организации образования, мотивированной на высокий результат личного вклада в успех Организации образования.

В реализации кадровой политики Организация образования придерживается принципа оказания поддержки одаренным молодым специалистам. К указанной категории относятся выпускники Организации образования, участники программы «Болашак», ведущих зарубежных ВУЗов, имеющие диплом с отличием или высокий балл GPA (не менее 3,5), являвшиеся победителями международных / республиканских олимпиад и научных соревнований, имеющие иные выдающиеся академические и/или научные достижения.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 7 из 44

Указанной категории молодых специалистов предоставляется предпочтение при прохождении по конкурсу на должности профессорско-преподавательского персонала Организации образования, а также, право на занятие должности на одну ступень выше той, на которую молодой специалист мог бы претендовать согласно установленным в Организации образования квалификационным требованиям к должностям. Программа профессионального роста молодых специалистов применяется в рамках квалификационных требований к должностям профессорско-преподавательского состава, научных, руководящих и других работников, установленных законодательством Республики Казахстан.

3.7 Совершенствование системы отбора и найма персонала Организации образования состоит из прозрачной процедуры конкурсного отбора на занятие вакантных должностей, предоставляющей равные возможности всем кандидатам, соответствующим предъявляемым квалификационным требованиям, на объективную оценку их профессиональных качеств.

Для обеспечения потребностей в высококвалифицированных специалистах Организация образования применяет комплексный подход к подбору персонала. Используются как внутренние, так и внешние ресурсы, что позволяет привлекать кандидатов из различных профессиональных сфер и обеспечивать кадровую устойчивость. Используемые каналы поиска и подбора персонала.

#### 3.7.1 Внешние источники

##### 1. Рекрутинговые платформы и агентства

- Платформа **HeadHunter (www.hh.kz)** – доступ к базе резюме, размещение вакансий, расширенные фильтры поиска.
- **Кадровые агентства** – профессиональные услуги по подбору, включая тестирование и предварительные собеседования.
- **Электронная биржа труда enbek.kz** – национальная цифровая платформа для поиска работы и найма персонала, взаимодействие с системой государственной службы занятости.
- **Профильные образовательные площадки и порталы** – публикация вакансий на специализированных ресурсах, ориентированных на сферу образования.

#### 3.7.2 Внутренние ресурсы

##### 1. Программы внутреннего отбора и карьерного роста

- Внедрение системы ротации кадров.
- Внутренние конкурсы на замещение должностей.
- Программы наставничества и профессионального развития.

##### 2. База данных внутренних кандидатов

- Ведение кадрового резерва.
- Анализ результатов аттестации и профессионального роста работников.

##### 3. Реферальные программы

- Привлечение работников через рекомендации действующих работников.
- Мотивационные программы за успешное привлечение квалифицированных специалистов.

##### 4. Адаптационные мероприятия

- Программы онбординга для новых работников.
- Курсы повышения квалификации в первые месяцы работы.
- Наставничество и сопровождение в период адаптации.

#### 3.7.3 Стратегические меры по совершенствованию системы подбора и найма

##### 1. Актуализация единых стандартов отбора персонала

- Актуализация регламентов и методик оценки кандидатов, с введением актуализированных единых критериев оценки компетенций.

##### 2. Оптимизация процесса отбора

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 8 из 44

- Внедрение многоэтапных процедур: первичный скрининг, тестирование, интервью, ассесмент-центры.

- Использование цифровых HR-инструментов для автоматизированного отбора резюме и проведения онлайн-собеседований.

### 3. Мониторинг эффективности подбора персонала

- Анализ статистики успешности найма и удержания кадров.

- Регулярные опросы удовлетворенности новых работников.

### 4. Социальные сети и профессиональные сообщества

- Использование **LinkedIn, Facebook, Telegram-каналов** и профессиональных форумов для распространения информации о вакансиях и поиска кандидатов.

- Взаимодействие с выпускниками профильных вузов и колледжей через образовательные платформы.

### 5. Ярмарки вакансий и партнерство с образовательными учреждениями

- Проведение специализированных карьерных мероприятий.

- Программы стажировок и практик для студентов старших курсов.

- Прямое сотрудничество с университетами для отбора перспективных специалистов.

## 4 Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала

4.1 Совершенствование системы обучения персонала Организации образования состоит из предоставления равных возможностей и поддержки в профессиональном развитии каждому работнику Организации образования посредством регулярного прохождения курсов повышения квалификации для приобретения или развития необходимых знаний и навыков, способствующих более эффективному выполнению поставленных задач.

Стратегической целью в области совершенствования системы обучения персонала в Организации образования является внедрение единых корпоративных подходов к обучению и развитию персонала в соответствии со стратегическими целями Организации образования, позволяющих проактивно реагировать на потребности в профессиональной подготовке персонала для качественного выполнения задач, поставленных перед Организацией образования.

Организация образования рассматривает затраты на обучение персонала как долгосрочные инвестиции в развитие своих человеческих ресурсов.

С целью внедрения единых корпоративных подходов к обучению и развитию персонала Организация образования предусматривает определять потребности в обучении на основе сопоставления результатов оценки профессионального развития работника с необходимыми знаниями и навыками для достижения поставленных стратегических и/или оперативных задач.

4.2 Основные задачи в области совершенствования системы обучения персонала Организации образования:

- 1) удовлетворение потребности в обучении для реализации стратегических целей;

- 2) определение приоритетности выявленных потребностей в обучении на основе анализа расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим уровнем компетентности;

- 3) использование всех средств, способов и форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

### 4.3 Приоритетные программы обучения и развития персонала:

- 1) развитие компетенций управленческого персонала, подготовка и развитие кадрового резерва;



АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 9 из 44

2) переподготовка административных работников для работы в автоматизированной и цифровизированной системе бизнес-процессов;

3) повышение квалификации, прохождение стажировок, и переподготовка профессорско-преподавательского состава имеет целью подготовку профессорско-преподавательского состава для работы в дистанционной среде обучения и преподавания, подготовки обучающего онлайн контента, обеспечения соответствия их квалификации требованиям международных стандартов обучения молодых специалистов, и новых работников, с целью быстрой адаптации на рабочем месте, переподготовка специалистов, в связи с реализацией государственных программ и развитием новых проектов, развития компетенций профессорско-преподавательского состава, адаптация к изменениям в образовательных программах и методиках, подготовке к новым требованиям в сфере образования, переход к другим уровням образования или специализациям.

Программы обучения и развития персонала формируются на основе распределения работников по группам для целей обучения и развития с выявлением общих для данных групп требований, анализа возможных форм и способов удовлетворения выявленных потребностей.

#### 4.4 Совершенствование системы оценки персонала:

Стратегической целью в области совершенствования системы оценки персонала в Организации образования является внедрение прозрачной системы оценки персонала на основе единых требований к оценке результативности и профессионального развития персонала для адекватного материального и нематериального вознаграждения в соответствии со степенью вовлеченности работников в достижение стратегических задач Организации образования.

Совершенствование системы оценки персонала в Организации образования представляет собой гибкую и прозрачную систему управления эффективностью деятельности работников, направленной на своевременное качественное достижение стратегических задач посредством объективной оценки и обеспечения результативности деятельности и профессионального развития работников.

С целью успешной реализации данного направления внедрена система Key Performance Indicators (KPI). Система оценки деятельности по ключевым показателям эффективности позволяет не только проводить итоговую оценку, но, и осуществлять мониторинг хода выполнения поставленных задач, формирование целей деятельности работников, в соответствии со стратегическими задачами Организации образования и формулирование четких критериев оценки достижений.

#### 4.5 Мероприятия по формированию кадрового резерва:

Мероприятия по формированию кадрового резерва включают в себя целый комплекс действий, направленных на подготовку и развитие потенциальных специалистов внутри Организации образования. Формирование и развитие кадрового резерва Организации образования направлены на наличие на всех уровнях Организации образования перспективных, высокопрофессиональных и мотивированных на достижение высоких результатов работников путем постоянного наращивания внутреннего кадрового потенциала и воспитания собственных управленческих кадров, способных обеспечить последовательность и высокую эффективность в достижении стратегических целей Организации образования, развития корпоративной культуры, преемственности лучших бизнес-практик и корпоративных традиций.

Стратегической целью в области формирования и развития кадрового резерва Организации образования является формирование кадрового резерва с последующим развитием резервистов для занятия должностей в случае замещения при возникновении вакансии, а также, в случае расширения сферы деятельности Организации образования, внедрения регламентированного унифицированного механизма отбора и формирования кадрового резерва Организации образования, обеспечивающего его прозрачность, справедливость и честность, понятного каждому работнику.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 10 из 44

Для эффективного формирования кадрового резерва подлежат реализации следующие мероприятия:

**1) Определение потребностей в кадрах**

- Анализ текущих кадровых дефицитов.
- Прогнозирование потребностей на несколько лет вперед.
- Определение ключевых направлений развития кадрового состава.

**2) Выбор кандидатов для кадрового резерва**

- Определение критериев отбора (опыт, профессиональные навыки, лидерские качества, потенциал).
- Проведение оценочных мероприятий (интервью, тестирование, 360-градусная оценка и др.).

**3) Разработка индивидуальных планов развития**

- Создание персонализированных программ развития.
- Включение обучения, тренингов, наставничества и участия в проектах.
- Определение ключевых компетенций для развития у каждого кандидата.

**4) Обучение и развитие**

- Организация профессионального обучения и повышения квалификации (курсы, тренинги, семинары).
- Проведение коучинга и наставничества.
- Создание условий для обмена опытом между работниками.
- Разработка внутренней системы оценки и аттестации.

**5) Ротация и практическая подготовка**

- Включение кандидатов в проекты и задачи, расширяющие их опыт.
- Практическая подготовка через ротацию на разные должности.
- Развитие лидерских качеств и управленческих навыков.

**6) Оценка и мониторинг эффективности**

- Регулярная оценка прогресса кандидатов.
- Использование различных методов обратной связи (ревью, оценки компетенций, самооценка).
- Корректировка планов развития на основе мониторинга.

**7) Карьерное планирование и мотивация**

- Определение возможных карьерных путей внутри организации.
- Составление долгосрочных планов развития для участников программы.
- Мотивация через премирование или повышение заработной платы, карьерный рост и другие меры.

**8) Постоянное обновление кадрового резерва**

- Регулярное обновление базы резерва с учетом изменения потребностей организации.
- Включение новых перспективных работников.
- Обеспечение ротации кадров для поддержания интереса и мотивации участников программы.

**5 Кадровая политика в сфере мотивации и стимулирования труда**

5.1 Совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования работников Организации образования, это конкурентоспособная система оплаты труда, дающая возможность привлекать лучших работников сферы образования, обладающих достаточным мотивационным эффектом для повышения производительности труда, позволяющее объективно оценить вклад работника в достижения целей Организации образования.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 11 из 44

Стратегической целью совершенствования системы оплаты труда в Организации образования является формирование и реализация единой политики в области оплаты труда, направленной на развитие системы оплаты, поощрения и вознаграждения в зависимости от результатов труда.

При разработке механизма мотивации и стимулирования в Организации образования используются следующие виды вознаграждения:

- прямое материальное вознаграждение;
- не прямое материальное поощрение (программы социальной поддержки работников, в том числе программы, предусмотренные внутренними нормативными актами Организации образования);
- нематериальное поощрение (повышение в должности, представление к государственным наградам, награждение грамотами, дипломами, сертификатами за достижения в образовательной и научной деятельности, признание заслуг на заседаниях, собраниях, в знак признания нововведений, иное).

Учитывая основополагающий характер вопроса оплаты труда в отношениях с работниками, Организация образования осуществляет следующие мероприятия с целью достижения поставленных целей:

- 1) внедрение системы грейдинга для оплаты труда персонала, позволяющей учитывать относительный вес должности, отраженный в ее принадлежности к определенному грейду, а также уровень профессиональной компетенции работника, отраженной в уровне заработной платы внутри существующего диапазона;
- 2) построение системы оплаты труда, учитывающей рост производительности труда путем определения базового вознаграждения, которое работники получают за выполнение должностных обязанностей, и выстроенной системы премиальных и/или стимулирующих выплат/вознаграждений для поощрения работников за достигнутые результаты и эффективность работы за определенный период;
- 3) анализ роста уровня заработной платы, с учетом корреляции роста производительности труда;
- 4) внедрение системы показателей, с помощью которой оценивается результативность работников;
- 5) обратная связь с работниками, позволяющая информировать их о предпринимаемых Организацией образования инициативах по совершенствованию существующей системы оплаты труда, направленной на улучшение уровня жизни работников;
- 6) пересмотр уровня оплаты труда с учетом инфляции и финансовых возможностей Организации образования.

5.2 Совершенствование системы социальной поддержки работников Организации образования: социально защищенный работник Организации образования, уверенный в социальной ответственности своего работодателя, подтвержденной и закреплённой положениями внутренних нормативных актов Организации образования.

Стратегической целью совершенствования системы социальной поддержки работников в Организации образования является выработка и внедрение единых корпоративных подходов к реализации социальной политики.

С целью успешной реализации данного направления Организацией образования осуществляются следующие мероприятия:

- 1) в области охраны здоровья:
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий всех рабочих мест и создание комфортных условий для работы;
  - организация и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 12 из 44

- проведение профилактических осмотров работников;
- проведение систематической пропаганды здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации;

2) *в области предоставления пакета социальных льгот работникам:*

- предоставление материальной помощи и других видов социальных льгот работникам, включая, но, не ограничиваясь: предоставление льгот в оплате стоимости образовательных услуг для детей работников Организации образования, выплату материальной помощи и различного рода стимулирующих выплат;

3) *в области развития и поддержания здорового образа жизни:*

- проведение корпоративных программ культуры и здоровья;

4) *в области стимулирования работников:*

- выявление лучших работников, проявивших себя в ходе выполнения своих должностных обязанностей, повышение в должности, представление к награждению государственными наградами, награждение грамотами, дипломами, сертификатами, ценными подарками, объявление благодарности и другие меры стимулирования, предусмотренные внутренними нормативными актами Организации образования.

## **6 Кадровая политика в области корпоративной культуры и трансляции ценностей**

6.1 Корпоративная культура в Организации образования основана на высоком уровне ответственности всех работников. Она включает:

- Идентификацию с базовыми ценностями Организации образования.
- Проявление инициативы и стремление к высоким стандартам работы.
- Обеспечение высокого качества труда и его результатов.
- Создание комфортных условий труда, поддержание благоприятной рабочей атмосферы.
- Содержательность и значимость выполняемой работы.
- Повышение удовлетворенности работников своей профессиональной деятельностью.

Этот подход способствует укреплению корпоративной культуры, мотивации персонала и повышению эффективности работы всей организации.

Стратегической целью в области развития корпоративной культуры в Организации образования является создание творческой, открытой к нововведениям атмосферы, способствующей высокому уровню вовлеченности в решение стратегических задач Организации образования, каждого работника на любом уровне.

С целью успешной реализации данного направления в Организации образования осуществляются следующие мероприятия:

- обеспечение внедрения стандартов в области управления персоналом;
- реализацию механизмов и инструментов настоящей Кадровой политики в Организации образования;
- обеспечение процесса планирования трудовых ресурсов и их развитие;
- обеспечение процессов оценки и мотивации персонала;
- проведение работы по адаптации новых работников, организации мероприятий по развитию корпоративной культуры;
- разработку требований и реализации мероприятий по автоматизации процессов управления персоналом;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 13 из 44

- проведение различных корпоративных мероприятий, усиливающих командную работу, повышающую лояльность работников;
- при необходимости, с целью получения обратной связи, проводить анкетирование персонала на предмет удовлетворенности, вовлеченности, лояльности персонала Организации образования;
- для регулирования и контроля соблюдения основных принципов Организации образования существует система обратной связи по этическим вопросам, предназначенная для работников любого уровня. При необходимости любой работник может обратиться в кадровую службу Организации образования, принимающей к сведению все сигналы работников, для целей дальнейшего служебного расследования.

## **7 Уровневая ответственность руководящих должностных лиц при реализации Кадровой политики**

7.1 Усиление ответственности руководящих работников в реализации Кадровой политики в Организации образования состоит в:

- закреплении ответственности за реализацию Кадровой политики, путем расширения роли руководителей, которым оказывают поддержку специалисты кадровой службы;
- закреплении за руководящими работниками ответственности за реализацию кадровых решений;
- использовании разработанных кадровой службой инструментов, таким образом, чтобы акцент переносился на управленческий уровень.

Стратегической целью в области усиления ответственности руководящих работников в реализации единой кадровой политики является создание такой организационной интеграции, при которой высшее руководство Организации образования принимают разработанную и хорошо скоординированную политику управления человеческими ресурсами, и реализует ее в своей оперативной деятельности, тесно взаимодействуя с кадровой службой.

Руководство принимает на себя ответственность за исполнение следующих требований:

- соблюдать законодательство Республики Казахстан;
- обеспечить своевременный и достаточный уровень оснащенности и состояния рабочих мест работников;
- информировать работников о целях и задачах Организации образования, наиболее важных событиях в деятельности Организации образования;
- стимулировать работников на достижение высоких результатов;
- поддерживать профессиональный рост и развитие работников, обеспечивать соблюдение принципов настоящей Кадровой политики;
- развивать корпоративную культуру и корпоративный дух Организации образования.

Руководители структурных подразделений принимают на себя ответственность за соблюдение следующих требований:

- предоставлять работнику необходимые условия и полномочия для выполнения его работы;
- информировать работника о целях и задачах, стоящих перед Организацией образования, структурным подразделением, разработать вместе с работником индивидуальные цели и задачи, предоставлять обратную связь по результатам их выполнения;
- информировать работника обо всех значимых событиях в сфере его деятельности;
- предоставлять работнику возможности для развития его потенциала, направлять работника на обучающие мероприятия на основе потребности в обучении и в соответствии с

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 14 из 44

планами обучения, проведения анализа степени применения работником полученных знаний и навыков на практике;

- мотивировать работника на достижение результатов и вознаграждение по результатам труда;
- поддерживать и активно внедрять корпоративные ценности Организации образования;
- эффективную реализацию основных положений настоящей Кадровой политики, активное использование в работе разработанных и внедренных в Организации образования инструментов кадрового менеджмента.

С целью усиления ответственности руководящих работников в реализации единой кадровой политики Организации образования проводятся следующие мероприятия:

- развитие у руководящих работников компетенций, необходимых для работы с персоналом, объяснение важности проводимых мероприятий по работе с персоналом;
- включение в повседневные обязанности линейных менеджеров работу с персоналом;
- разработка и внедрение четкой и ясной системы оценки работы руководящих работников;
- обеспечение консультационной поддержки руководителя со стороны кадровой службы.

7.2 Реорганизация кадровой службы в соответствии с принципами и требованиями кадровой политики:

Для целей успешной реализации данного направления в Организации образования должны осуществляться следующие мероприятия:

- анализ бизнес-процессов и поиск лучших практик в сфере управления персоналом;
- оптимизация кадровых бизнес-процессов.

С целью определения целевых показателей эффективности деятельности кадровой службы, мониторинга и анализа ее достижений устанавливаются следующие направления по основным целевым показателям эффективности деятельности в области кадровой политики:

- недопущение повышения коэффициента текучести кадров (за исключением мероприятий, связанных с оптимизацией структуры управления Организации образования);
- поддержание высокой степени удовлетворенности персонала;
- поддержание среднегодового уровня затрат на обучение персонала;
- назначение на руководящие позиции преимущественно из кадрового резерва работников, прошедших последовательно все этапы индивидуального карьерного развития;
- проведение конкурсного отбора для внешних кандидатов профессорско-преподавательского состава.

## **8 Изменения**

8.1 Изменения и дополнения в Кадровую политику утверждаются и вводятся в действие на основании решения Ученого совета Организации образования.

8.2 Изменения и дополнения вносятся в соответствии с ДП 01 «Управление документацией».

## **9 Согласование, хранение, рассылка**

9.1 Настоящая Кадровая политика утверждается и вводится в действие с момента ее письменного утверждения решением Ученого совета Организации образования.

9.2 Настоящая Кадровая политика согласовывается с:

Запрещается несанкционированное копирование документа

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 15 из 44

- проректором по учебной работе
- проректором по стратегическому развитию
- проректором по научной и инновационной деятельности
- проректором по международным связям
- проректором по учебно-методической работе
- проректором по социальным вопросам и воспитательной работе
- начальником учебного управления
- начальник управления послевузовского образования
- начальником нормативно-контрольного управления
- начальником финансово – экономического управления
- начальником административного управления
- юристом

и оформляется в Листе согласования.

9.3 УСРМ размещает электронный вариант утвержденной Кадровой политики в электронной базе внутренних нормативных документов.

9.4 Оригинал Кадровой политики хранится в АУ.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 16 из 44

## Приложение 1. Компетентностная модель преподавателя

### 1 Общие положения

1.1 Компетентностная модель преподавателя (далее – КМП) Организации образования разработана в соответствии с Профессиональным стандартом для педагогов (профессорско-преподавательского состава) организаций высшего и послевузовского образования (далее – Стандарт), утвержденного приказом Министра науки и высшего образования Республики Казахстан №591 от 20.11.2023 года.

1.2 КМП Организации образования разработана с целью:

- 1) обеспечения единого понимания профессиональных компетенций преподавателей Организации образования и информирования заинтересованных сторон;
- 2) определения результатов обучения, целей и содержания образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава;
- 3) описания профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава в проектировании и осуществлении педагогической деятельности;
- 4) развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации преподавателей;
- 5) установления и оценки уровней квалификационных требований и трудовых функций профессорско-преподавательского состава.

1.3 КМП Организации образования:

- 1) описывает содержание функциональных обязанностей профессорско-преподавательского состава Организации образования, требования к уровню образования, профессионального опыта и подготовки;
- 2) определяет требования и перечень результатов обучения при формировании образовательных программ научно-педагогической магистратуры и докторантуры, в том числе, при обучении профессорско-преподавательского состава, а также сертификации и подтверждения квалификаций профессорско-преподавательского состава и выпускников Организации образования;
- 3) служит основанием для планирования переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава;
- 4) является средством дифференцированной оценки уровней квалификации, трудовых функций и степени профессионального развития профессорско-преподавательского состава;
- 5) предоставляет профессорско-преподавательскому составу возможность развивать профессиональные и лидерские качества в академической, научно-исследовательской и научно-методической деятельности в соответствии с инновационными процессами.

1.4 Признание профессиональных квалификаций профессорско-преподавательского состава осуществляется на добровольной основе по профессиям, включенным в реестр профессий в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» № 14-VIII ЗРК от 04.07.2023 года.

1.5 Профессиональные квалификации профессорско-преподавательского состава характеризуются в соответствии с 2-мя уровнями Отраслевой рамки квалификаций (далее - ОРК) в сфере образования и 2-мя уровнями (7-8 уровни) Национальной рамки квалификаций (далее – НРК) по трем обобщенным показателям: «знания», «умения и навыки», «личностные компетенции». При этом седьмой уровень Стандарта представлен двумя подуровнями (7.1 и 7.2), восьмой уровень - четырьмя подуровнями (8.1, 8.2, 8.3 и 8.4).

1.6 В Организации образования предусмотрены следующие категории преподавателей:

- 1) преподаватель;



АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 17 из 44

- 2) старший преподаватель;
- 3) доцент;
- 4) ассоциированный профессор;
- 5) профессор.

## **2 Термины и понятия**

### **2.1 Основные термины и понятия, используемые в настоящей КМП:**

1) квалификация - официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности.

2) уровень квалификации - обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

3) профессиональная квалификация - степень профессиональной подготовки, характеризующий владение компетенциями, требуемыми для выполнения трудовых функций по профессии;

4) Национальная система квалификаций - комплекс правовых и институциональных инструментов и механизмов регулирования и согласования спроса на квалификации со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования, в том числе информального;

5) компетенция - способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений;

6) профессиональная компетенция - готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями трудовой сферы, методически организованно и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самостоятельно оценивать результаты своей деятельности;

7) знания - информация, нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности;

8) умения - контролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности;

9) навыки - неконтролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности;

10) вид трудовой деятельности - часть области профессиональной деятельности, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

11) трудовая функция - составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

12) профессиональная задача - нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной области профессиональной деятельности;

13) стейкхолдер (stakeholder) — это лицо, которое заинтересовано в проекте или Организации образования или влияет на них. Стейкхолдером может быть кто угодно: люди (потребители), компании (организации), заказчики, а также конкуренты, правительство и общество.

## **3 Компетенция Преподавателя**

3.1 Уровень профессионального образования Преподавателя: послевузовское образование (научно-педагогическая магистратура), и стаж работы научно-педагогической деятельности не менее 3 (трех) лет в должности ассистента или высшее / послевузовское образование

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 18 из 44

и стаж практической работы по специальности (профилю деятельности) не менее 5 (пяти) лет за последние 10 лет по профилю преподаваемых дисциплин.

3.2 Основная цель деятельности Преподавателя: осуществление академической, научно-исследовательской, научно-методической и общественной деятельности в Организации образования.

### 3.3 Трудовые функции:

Обязательные	1. Обучение 2. Проведение научных исследований 3. Осуществление научно-методической работы 4. Социализация обучающейся молодежи.
Дополнительные	1. Участие в системе корпоративного управления Организации образования 2. взаимодействие со стейкхолдерами Организации образования.

3.3.1. Описание трудовых функций:	
Трудовая функция 1: Обучение	
Навык 1: Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся	Умения: 1) организовывать и проводить учебные занятия (кроме лекций) с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 2) разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций; 3) устанавливать обратную связь с обучающимися бакалавриата с использованием цифровых технологий.
	Знания: 1) основных требований планирования и организации образовательного процесса в Организации образования; 2) содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания.
Навык 2: Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся	Умения: 1) учитывать в проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки кадров); 2) экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки кадров).
	Знания: 1) практико-ориентированных методов и технологий обучения; 2) современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки кадров).
Трудовая функция 2: Проведение научных исследований	
Навык 1: Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда	Умения: 1) принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ/творческих проектов; 2) повышать научную результативность и публикационную активность; 3) работать с национальными и международными базами данных.
	Знания: 1) методологии научных исследований; 2) этических норм при проведении научных исследований;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 19 из 44

	3) нормативных правовых актов в области науки.
Навык 2: Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков	Умения: 1) проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата; 2) применять стратегии развития и поддержки научно-исследовательской/научно-творческой деятельности и публикационной активности обучающихся бакалавриата.
	Знания: 1) специфики научных исследований обучающихся; 2) стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата в научных исследованиях/ творческих проектов.
Трудовая функция 3: Осуществление научно-методической работы	
Навык 1: Научно-методическое обеспечение макропроцессов Организации образования	Умения: 1) проводить учебно-методическую работу и развивать методическую компетентность; 2) повышать профессиональную квалификацию; 3) обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при проведении семинарских/практических занятий бакалавриата; 4) применять современные и инновационные (в том числе цифровые) технологии обучения.
	Знания: 1) нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области высшего образования; 2) механизмов и принципов интеграции психолого-педагогических и предметных (специальных) знаний; 3) современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения.
Трудовая функция 4: Социализация обучающейся молодежи	
Навык 1: Продвижение социальных ценностей в студенческой среде	Умения: 1) поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Организации образования; 2) способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся; 3) соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.
	Знания: 1) педагогического менеджмента и возрастной психологии; 2) педагогической аксиологии; 3) концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.
Навык 2: Приобщение обучающихся к ценностям выбранной профессии	Умения: 1) формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии; 2) соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.
	Знания:

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 20 из 44

	<p>1) педагогической деонтологии, деонтологических концепций других профессий (по направлению подготовки высшего образования);</p> <p>2) специфики ценностных установок профессии (по направлению подготовки высшего образования).</p>
<p>Дополнительная трудовая функция: Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования</p>	
<p>Навык 1: Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами</p>	<p>Умения:</p> <p>1) строить оптимальные коммуникации с обучающимися, коллегами и сотрудниками Организации образования;</p> <p>2) работать в команде с коллегами и сотрудниками Организации образования.</p>
	<p>Знания:</p> <p>1) принципов педагогического взаимодействия с обучающимися;</p> <p>2) стратегий и механизмов коммуникации в академической и профессиональной среде.</p>
<p>Навык 2: Взаимодействие с внешними стейкхолдерами</p>	<p>Умения:</p> <p>1) вовлекать обучающихся в общественные молодежные движения и организации;</p> <p>2) привлекать работодателей к процессу подготовки будущих специалистов;</p> <p>3) разрабатывать и внедрять программы курсов повышения квалификации работников отрасли по направлению подготовки;</p> <p>4) публиковать актуальные статьи в средствах массовой информации различного уровня, социальных сетях.</p>
	<p>Знания:</p> <p>1) политик и стратегий зарубежных и казахстанских молодежных движений (волонтерство, зеленые отряды, скауты) и организаций;</p> <p>2) инновационных процессов на международном и казахстанском рынке труда.</p>
<p>Компетенции:</p>	
<p>Обучающая:</p>	<p>Умения:</p> <p>1. организовывать и проводить учебные занятия (кроме лекций) с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</p> <p>2. разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;</p> <p>3. устанавливать обратную связь с обучающимися бакалавриата с использованием цифровых технологий.</p> <p>4. учитывать в проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки высшего образования);</p> <p>5. экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего образования).</p> <p>Знания:</p> <p>1. основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в ОВПО;</p> <p>2. содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания.</p> <p>3. практико-ориентированных методов и технологий обучения;</p>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 21 из 44

	4. современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего образования).
Научно-исследовательская:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ/творческих проектов;</li> <li>2. повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>3. работать с национальными и международными базами данных.</li> <li>4. проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата;</li> <li>5. применять стратегии развития и поддержки научно-исследовательской/научно-творческой деятельности и публикационной активности обучающихся бакалавриата.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. методологии научных исследований;</li> <li>2. этических норм при проведении научных исследований;</li> <li>3. нормативных правовых актов в области науки.</li> <li>4. специфики научных исследований обучающихся;</li> <li>5. стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата в научных исследованиях/ творческих проектов</li> </ol>
Научно-методическая:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. проводить учебно-методическую работу и развивать методическую компетентность;</li> <li>2. повышать профессиональную квалификацию;</li> <li>3. обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при проведении семинарских/практических занятий бакалавриата;</li> <li>4. применять современные и инновационные (в том числе цифровые) технологии обучения.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области высшего образования;</li> <li>2. механизмов и принципов интеграции психолого-педагогических и предметных (специальных) знаний;</li> <li>3. современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения.</li> </ol>
Социальная:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами ОВПО;</li> <li>2. способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3. соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> <li>4. формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</li> <li>5. соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2. педагогической аксиологии;</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 22 из 44

	<p>3. концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.</p> <p>4. педагогической деонтологии, деонтологических концепций других профессий (по направлению подготовки высшего образования);</p> <p>5. специфики ценностных установок профессии (по направлению подготовки высшего образования).</p>
--	---

3.4 Требования к личным компетенциям: доброжелательность, коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, профессиональная и социальная ответственность, способность к развитию преподавательских и исследовательских навыков

#### 4 Компетенция Старшего преподавателя

4.1 Уровень профессионального образования Старшего преподавателя: послевузовское образование (научно-педагогическая магистратура) и стаж работы научно-педагогической деятельности не менее 3 (трех) лет в должности ассистента или стаж практической работы по специальности (профилю деятельности) не менее 5 (пяти) лет.

4.2 Основная цель деятельности: осуществление академической, научно-исследовательской, научно-методической и общественной деятельности в Организации образования.

##### 4.3 Трудовые функции:

Обязательные	<p>1. Обучение</p> <p>2. Проведение научных исследований</p> <p>3. Осуществление научно-методической работы</p> <p>3. Социализация обучающейся молодежи.</p>
Дополнительные	Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования.

4.3.1. Описание трудовых функций:	
Трудовая функция 1: Обучение	
Навык 1: Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся	<p>Умения:</p> <p>1) организовывать и проводить лекционные, семинарские и практические занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</p> <p>2) разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;</p> <p>3) устанавливать обратную связь с обучающимися бакалавриата с использованием цифровых технологий.</p>
	<p>Знания:</p> <p>1) основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в Организации образования;</p> <p>2) содержания преподаваемых дисциплин,</p> <p>3) принципов студентоцентрированного обучения и оценивания.</p>
Навык 2: Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся	<p>Умения:</p> <p>1) учитывать в планировании, организации и проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки высшего образования);</p> <p>2) экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего образования).</p>
	Знания:

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 23 из 44

	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) практико-ориентированных методов и технологий обучения;</li> <li>2) современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего образования).</li> </ul>
<b>Трудовая функция 2: Проведение научных исследований</b>	
Навык 1: Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;</li> <li>2) повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>3) работать с национальными и международными базами данных.</li> </ul>
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) методологии научных исследований;</li> <li>2) этических норм при проведении научных исследований;</li> <li>3) нормативных правовых актов в области науки.</li> </ul>
Навык 2: Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) проводить диагностику исследовательских навыков обучающихся бакалавриата;</li> <li>2) применять стратегии развития и поддержки исследовательской деятельности и публикационной активности обучающихся бакалавриата.</li> </ul>
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) специфики научных исследований, обучающихся бакалавриата;</li> <li>2) стратегий повышения мотивации и активности обучающихся бакалавриата в научных исследованиях.</li> </ul>
<b>Трудовая функция 3: Осуществление научно-методической работы</b>	
Навык 1: Научно-методическое обеспечение макропроцессов Организации образования	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) проводить учебно-методическую работу и развивать методическую компетентность;</li> <li>2) повышать профессиональную квалификацию;</li> <li>3) обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при проведении семинарских/практических занятий бакалавриата;</li> <li>4) применять современные и инновационные (в том числе цифровые) технологии обучения.</li> </ul>
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области науки и высшего образования;</li> <li>2) механизмов и принципов интеграции психолого-педагогических и предметных (специальных) знаний;</li> <li>3) современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения.</li> </ul>
<b>Трудовая функция 4: Социализация обучающейся молодежи</b>	
Навык 1: Продвижение социальных ценностей в студенческой среде	<p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Организации образования;</li> <li>2) способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> </ul>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 24 из 44

	3)соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.
	Знания: 1) педагогического менеджмента и возрастной психологии; 2) педагогической аксиологии; концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.
Навык 2: Приобщение обучающихся к ценностям выбранной профессии	Умения: 1) формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии; 2) соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.
	Знания: 1) педагогической деонтологии, деонтологических концепций других профессий (по направлению подготовки высшего образования); 2) специфики ценностных установок профессии (по направлению подготовки высшего образования).
Дополнительная трудовая функция: Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования	
Навык 1: Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами	Умения: 1) строить оптимальные коммуникации с обучающимися, коллегами и сотрудниками Организации образования; 2) работать в команде с коллегами и сотрудниками Организации образования.
	Знания: 1) принципов педагогического взаимодействия с обучающимися; 2) стратегий и механизмов коммуникации в академической и профессиональной среде.
Навык 2: Взаимодействие с внешними стейкхолдерами	Умения: 1)вовлекать обучающихся в общественные молодежные движения и организации; 2)привлекать работодателей к процессу подготовки будущих специалистов; 3)разрабатывать и внедрять программы курсов повышения квалификации работников отрасли по направлению подготовки; 4)публиковать актуальные статьи в средствах массовой информации различного уровня, социальных сетях.
	Знания: 1) политик и стратегий зарубежных и казахстанских молодежных движений (волонтерство, зеленые отряды, скауты) и организаций; 2) инновационных процессов на международном и казахстанском рынке труда.
Компетенции:	
Обучающая:	Умения: 1. организовывать и проводить лекционные, семинарские и практические занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 2. разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;



АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 25 из 44

	<p>3. устанавливать обратную связь с обучающимися бакалавриата с использованием цифровых технологий.</p> <p>Знания:</p> <p>4. основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в ОВПО;</p> <p>5. содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания</p>
Научно-исследовательская:	<p>Умения:</p> <p>1. принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;</p> <p>2. повышать научную результативность и публикационную активность;</p> <p>3. работать с национальными и международными базами данных.</p> <p>4. проводить диагностику исследовательских навыков обучающихся бакалавриата;</p> <p>5. применять стратегии развития и поддержки исследовательской деятельности и публикационной активности обучающихся бакалавриата.</p> <p>Знания:</p> <p>1. методологии научных исследований;</p> <p>2. этических норм при проведении научных исследований;</p> <p>3. нормативных правовых актов в области науки.</p> <p>4. специфики научных исследований, обучающихся бакалавриата;</p> <p>5. стратегий повышения мотивации и активности обучающихся бакалавриата в научных исследованиях.</p>
Научно-методическая:	<p>Умения:</p> <p>1. проводить учебно-методическую работу и развивать методическую компетентность;</p> <p>2. повышать профессиональную квалификацию;</p> <p>3. обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при проведении семинарских/практических занятий бакалавриата;</p> <p>4. применять современные и инновационные (в том числе цифровые) технологии обучения.</p> <p>Знания:</p> <p>1. нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области науки и высшего образования;</p> <p>2. механизмов и принципов интеграции психолого-педагогических и предметных (специальных) знаний;</p> <p>3. современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения.</p>
Социальная:	<p>Умения:</p> <p>1. поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами ОВПО;</p> <p>2. способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</p> <p>3. соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</p>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 26 из 44

	<p>4. формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</p> <p>5. соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.</p> <p>Знания:</p> <p>1. педагогического менеджмента и возрастной психологии;</p> <p>2. педагогической аксиологии;</p> <p>3. концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.</p> <p>4. педагогической деонтологии, деонтологических концепций других профессий (по направлению подготовки высшего образования);</p> <p>5. специфики ценностных установок профессии (по направлению подготовки высшего образования).</p>
--	---

4.4 Требования к личным компетенциям: доброжелательность, коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, профессиональная и социальная ответственность, способность к развитию преподавательских и исследовательских навыков.

## 5 Компетенция Доцента

5.1 Уровень профессионального образования Доцента - высшее и послевузовское образование, наличие ученой степени, стаж работы не менее 5 (пяти) лет научно-педагогической деятельности.

5.2 Основная цель деятельности - осуществление академической, научно-исследовательской, научно-методической и общественной деятельности в Организации образования.

### 5.3 Трудовые функции:

Обязательные	<p>1. Обучение</p> <p>2. Проведение научных исследований</p> <p>3. Осуществление научно-методической работы</p> <p>4. Социализация обучающейся молодежи.</p>
Дополнительные	<p>1. Участие в системе корпоративного управления Организации образования</p> <p>2. Взаимодействие со стейкхолдерами Организации образования.</p>

#### 5.3.1. Описание трудовых функций:

Трудовая функция 1: Обучение	
Навык 1: Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся	<p>Умения:</p> <p>1) организовывать и проводить учебные занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</p> <p>2) разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;</p> <p>3) устанавливать обратную связь с обучающимися с использованием цифровых технологий.</p>
	<p>Знания:</p> <p>1) основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в Организации образования;</p> <p>2) содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</p> <p>3) теории и методики андрологии.</p>
	Умения:

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 27 из 44

Навык 2: Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся	1) учитывать в планировании, организации и проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования); 2) экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).
	Знания: 1) практико-ориентированных методов и технологий обучения; 2) современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего образования).
Трудовая функция 2: Проведение научных исследований	
Навык 1: Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда	Умения: 1) руководить и/или принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе междисциплинарные, международные (с последующей коммерциализацией результатов исследования); 2) устанавливать коллаборацию с внутренними и внешними научными школами/центрами для практической реализации результатов исследования; 3) повышать научную результативность и публикационную активность; 4) работать с национальными и международными базами данных.
	Знания: 1) философии и методологии современной науки; 2) этических норм при проведении научных исследований.
Навык 2: Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков	Умения: 1) проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры; 2) применять стратегии развития и поддержки исследовательской, в том числе публикационной активности обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры.
	Знания: 1) специфики научных исследований, обучающихся магистратуры и докторантуры; 2) стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры в научных исследованиях.
Трудовая функция 3: Осуществление научно-методической работы	
Навык 1: Научно-методическое обеспечение макропроцессов Организации образования	Умения: 1) обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при планировании и проведении всех видов учебных занятий по программам высшего и послевузовского образования; 2) реализовывать образовательные программы высшего и послевузовского образования, в том числе инновационных, в соответствии с запросами рынка труда; 3) разрабатывать и применять в учебном процессе научно-методическую продукцию.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 28 из 44

	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области высшего и (или) послевузовского образования;</li> <li>2) механизмов развития и совершенствования образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с потребностями рынка труда;</li> <li>3) стратегий, методов и форм формирования и развития научной деятельности обучающихся и наставничества над молодыми преподавателями.</li> </ol>
Трудовая функция 4: Социализация обучающейся молодежи	
Навык 1: Продвижение социальных ценностей в студенческой среде	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Организации образования;</li> <li>2) способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3) соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> </ol>
	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2) педагогической аксиологии;</li> <li>3) концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.</li> </ol>
Навык 2: Приобретение обучающимися к ценностям выбранной профессии	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</li> <li>2) соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.</li> </ol>
	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагогического (воспитательного) потенциала новых знаний в области курируемых дисциплин.</li> </ol>
Дополнительная трудовая функция: Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования	
Навык 1: Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) строить оптимальные коммуникации с обучающимися, коллегами и сотрудниками Организации образования;</li> <li>2) работать в команде с коллегами и сотрудниками Организации образования.</li> </ol>
	<p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) принципов педагогического взаимодействия с обучающимися;</li> <li>2) стратегий и механизмов коммуникации в академической и профессиональной среде.</li> </ol>
Навык 2: Взаимодействие с внешними стейкхолдерами	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) вовлекать обучающихся в общественные молодежные движения и организации;</li> <li>2) привлекать работодателей к процессу подготовки будущих специалистов;</li> <li>3) разрабатывать и внедрять программы курсов повышения квалификации работников отрасли по направлению подготовки;</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 29 из 44

	<p>4) работать в структурах по гарантии качества высшего и послевузовского образования;</p> <p>5) публиковать актуальные статьи в средствах массовой информации различного уровня, социальных сетях.</p> <p>Знания:</p> <p>1) политик и стратегий зарубежных и казахстанских молодежных движений (волонтерство, зеленые отряды, скауты) и организаций;</p> <p>2) инновационных процессов на международном и казахстанском рынке труда.</p>
<b>Компетенции:</b>	
<b>Обучающая:</b>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организовывать и проводить учебные занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</li> <li>2. разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;</li> <li>3. устанавливать обратную связь с обучающимися с использованием цифровых технологий.</li> <li>4. учитывать в планировании, организации и проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования);</li> <li>5. экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в ОВПО;</li> <li>2. содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</li> <li>3. инноваций в образовании.</li> <li>4. практико-ориентированных методов и технологий обучения;</li> <li>5. современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol>
<b>Научно-исследовательская:</b>	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ/творческих проектов;</li> <li>2. повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>3. работать с национальными и международными базами данных.</li> <li>4. проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата и магистратуры;</li> <li>5. применять стратегии развития и поддержки исследовательской, в том числе публикационной активности обучающихся бакалавриата и магистратуры;</li> <li>6. привлекать к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работам обучающихся бакалавриата и магистратуры.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. философии и методологии современной науки</li> <li>2. специфики научных исследований, обучающихся бакалавриата и магистратуры;</li> <li>3. стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата и магистратуры в научных исследованиях.</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 30 из 44

Научно-методическая:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при проведении учебных занятий;</li> <li>2. разрабатывать и применять в учебном процессе научно-методическую продукцию;</li> <li>3. осуществлять наставничество над молодыми преподавателями.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области высшего и послевузовского образования;</li> <li>2. механизмов развития и совершенствования образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с потребностями рынка труда;</li> <li>3. современных и инновационных (в том числе цифровых) технологий обучения.</li> </ol>
Социальная:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами ОВПО;</li> <li>2. способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3. соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> <li>4. формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</li> <li>5. соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2. педагогической аксиологии;</li> <li>3. концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.</li> <li>4. педагогической деонтологии, деонтологических концепций других профессий (по направлению подготовки высшего образования);</li> <li>5. специфики ценностных установок профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol>

5.4 Требования к личным компетенциям: доброжелательность, коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, профессиональная и социальная ответственность, способность к развитию преподавательских и исследовательских навыков.

## **6 Компетенция Ассоциированного профессора (доцента)**

6.1 Уровень профессионального образования Ассоциированного профессора (доцента) - Послевузовское образование (научно-педагогическая докторантура), наличие ученой степени/почетного звания и (или) государственной награды в сфере искусства, архитектуры, физической культуры и спорта и ученого звания «ассоциированного профессора», стаж работы не менее 5 (пяти) лет научно-педагогической деятельности.

6.2 Основная цель деятельности Ассоциированного профессора (доцента) - осуществление академической, научно-исследовательской, научно-методической и общественной деятельности в Организации образования.

### **6.3 Перечень трудовых функций:**

Обязательные	1. Обучение
--------------	-------------

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 31 из 44

	2. Проведение научных исследований 3. Осуществление научно-методической работы 4. Социализация обучающейся молодежи
Дополнительные	1. Участие в системе корпоративного управления Организации образования 2. Взаимодействие со стейкхолдерами Организации образования.

6.3.1. Описание трудовых функций:

Трудовая функция 1: Обучение

Навык 1: Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся	Умения: 1) организовывать и проводить учебные занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 2) разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций; 3) устанавливать обратную связь с обучающимися с использованием цифровых технологий.
--	---

	Знания: 1) основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в Организации образования; 2) содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 3) современных парадигм высшего и послевузовского образования.
--	---

Навык 2: Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся	Умения: 1) внедрять в образовательный процесс педагогические инновации в соответствии с мировыми трендами (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования); 2) экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).
---	---

	Знания: 1) практико-ориентированных методов и технологий обучения; 2) современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).
--	--

Трудовая функция 2: Проведение научных исследований

Навык 1: Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда	Умения: 1) руководить и/или принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе междисциплинарных, международных (с последующей коммерциализацией результатов исследования); 2) привлекать к научно-исследовательской и опытно-конструкторским работам молодых ученых; 3) организовывать, руководить и участвовать в научно-исследовательских работах по научному направлению структурных единиц организаций высшего и (или) послевузовского образования (институты, центры, кафедры, научные лаборатории); 4) повышать научную результативность и публикационную активность; 5) работать с национальными и международными базами данных.
--	--

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 32 из 44

	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методологии научных исследований;</li> <li>2) этических норм при проведении научных исследований;</li> <li>3) стратегий развития современной науки в национальном и глобальном контексте.</li> </ol>
Навык 2: Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проводить диагностику исследовательских навыков молодых ученых;</li> <li>2) применять стратегии развития и поддержки исследовательской, в том числе публикационной активности молодых ученых.</li> </ol>
	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) специфики научных исследований, обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры;</li> <li>2) стратегий повышения мотивации и активности молодых ученых в научных исследованиях.</li> </ol>
<b>Трудовая функция 3: Осуществление научно-методической работы</b>	
Навык 1: Научно-методическое обеспечение макропроцессов Организации образования	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) планировать и организовывать учебно-методическую работу и развивать методическую компетентность;</li> <li>2) обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при планировании и проведении всех видов учебных занятий;</li> <li>3) планировать, организовывать, контролировать учебную, учебно-методическую работу и качество проведения всех видов учебных занятий по курируемым дисциплинам;</li> <li>4) контролировать, комплектовать и разрабатывать методическое обеспечение курируемых дисциплин;</li> <li>5) участвовать в научно-методической работе по вопросам высшего и/или послевузовского образования.</li> </ol>
	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области непрерывного образования;</li> <li>2) механизмов развития и совершенствования образовательных программ непрерывного образования в соответствии с потребностями рынка труда;</li> <li>3) стратегий, методов и форм наставничества над молодыми преподавателями.</li> </ol>
<b>Трудовая функция 4: Социализация обучающейся молодежи</b>	
Навык 1: Продвижение социальных ценностей в студенческой среде	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Организации образования;</li> <li>2) способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3) соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> </ol>
	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2) педагогической аксиологии;</li> </ol>



АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 33 из 44

	3) концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.
Навык 2: Приобщение обучающихся к ценностям выбранной профессии	Умения: 1) формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии; 2) соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.
	Знания: 1) педагогического (воспитательного) потенциала новых знаний в области курируемых дисциплин.
Дополнительная трудовая функция: Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования	
Навык 1: Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами	Умения: 1) обеспечивать профессионально-педагогическую коммуникацию с обучающимися; 2) выстраивать деловую, конструктивную коммуникацию (в том числе командную и коллаборативную) с коллегами и сотрудниками организаций высшего и (или) послевузовского образования; 3) работать в коллегиальных органах по гарантии качества высшего и послевузовского образования (академические комитеты).
	Знания: 1) теории и практики современного педагогического менеджмента; 2) стратегий, механизмов принципов социального взаимодействия в профессиональной среде.
Навык 2: Взаимодействие с внешними стейкхолдерами	Умения: 1) вовлекать обучающихся в общественные молодежные движения и организации; 2) привлекать работодателей к процессу подготовки будущих специалистов; 3) работать в структурах по гарантии качества высшего и послевузовского образования; 4) разрабатывать и внедрять программы курсов повышения квалификации работников отрасли по направлению подготовки; 5) публиковать актуальные статьи в средствах массовой информации различного уровня, социальных сетях.
	Знания: 1) политик и стратегий зарубежных и казахстанских молодежных движений (волонтерство, зеленые отряды, скауты) и организаций; 2) инновационных процессов на международном и казахстанском рынке труда.
Компетенции:	
Обучающая:	Умения: 1. организовывать и проводить учебные занятия с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 2. разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций; 3. устанавливать обратную связь с обучающимися с использованием цифровых технологий.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 34 из 44

	<p>4.учитывать в планировании, организации и проведении учебных занятий специфику профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования);</p> <p>5. экстраполировать в учебный процесс инновации в профессии (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</p> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в ОВПО;</li> <li>2. содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</li> <li>3. теории и методики андрогогики.</li> <li>4. практико-ориентированных методов и технологий обучения;</li> <li>5. современных тенденций в области профессии (по направлению подготовки высшего образования).</li> </ol>
Научно-исследовательская:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. руководить и/или принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе междисциплинарные, международные (с последующей коммерциализацией результатов исследования);</li> <li>2. устанавливать коллаборацию с внутренними и внешними научными школами/центрами для практической реализации результатов исследования;</li> <li>3. повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>4. работать с национальными и международными базами данных.</li> <li>5.проводить диагностику исследовательских навыков, обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры;</li> <li>6. применять стратегии развития и поддержки исследовательской, в том числе публикационной активности обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры.</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. философии и методологии современной науки;</li> <li>2. этических норм при проведении научных исследований.</li> <li>3.специфики научных исследований, обучающихся магистратуры и докторантуры;</li> <li>4. стратегий повышения мотивации и активности, обучающихся бакалавриата, магистратуры и докторантуры в научных исследованиях</li> </ol>
Научно-методическая:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обеспечивать интеграцию психолого-педагогических знаний и знаний в предметной области при планировании и проведении всех видов учебных занятий по программам высшего и послевузовского образования;</li> <li>2. реализовывать образовательные программы высшего и послевузовского образования, в том числе инновационных, в соответствии с запросами рынка труда;</li> <li>3. разрабатывать и применять в учебном процессе научно-методическую продукцию.</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 35 из 44

	<p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области высшего и (или) послевузовского образования;</li> <li>2. механизмов развития и совершенствования образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с потребностями рынка труда;</li> <li>3. стратегий, методов и форм формирования и развития научных школ и наставничества над молодыми преподавателями.</li> </ol>
Социальная:	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами ОВПО;</li> <li>2. способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3. соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> <li>4. формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</li> <li>5. соблюдать принципы антикоррупционной деятельности.</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2. педагогической аксиологии;</li> <li>3. концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.</li> <li>4. педагогического (воспитательного) потенциала новых знаний в области курируемых дисциплин</li> </ol>

6.4 Требования к личным компетенциям: доброжелательность, коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, профессиональная и социальная ответственность, способность к развитию преподавательских и исследовательских навыков.

## 7 Компетенция Профессора

7.1 Уровень профессионального образования Профессора - Послевузовское образование (научно-педагогическая докторантура), наличие ученой степени / почетного звания и (или) государственной награды в сфере искусства, архитектуры, физической культуры и спорта и ученого звания «профессор» и стажа работы не менее 5 (пяти) лет научно-педагогической деятельности.

7.2 Основная цель деятельности Профессора - осуществление академической, научно-исследовательской, научно-методической и общественной деятельности в Организации образования.

### 7.3 Трудовые функции:

Обязательные	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение</li> <li>2. Проведение научных исследований</li> <li>3. Осуществление научно-методической работы</li> <li>4. Социализация обучающейся молодежи</li> </ol>
Дополнительные	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в системе корпоративного управления Организации образования</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 36 из 44

	<b>2. Взаимодействие со стейкхолдерами Организации образования</b>
--	--

<b>7.3.1. Описание трудовых функций</b>
---

<b>Трудовая функция 1: Обучение</b>
-------------------------------------

<p>Навык 1: Обеспечение требуемого уровня академических компетенций обучающихся</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) организовывать и проводить все виды учебных занятий с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</li> <li>2) разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций;</li> <li>3) определять новые направления для разработки образовательных программ и развития научных школ;</li> <li>4) реализовывать на практике актуальные идеи и инновации современных парадигм высшего и послевузовского образования (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в Организации образования;</li> <li>2) содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</li> <li>3) современных парадигм высшего и послевузовского образования;</li> <li>4) современного состояния знаний в области курируемых дисциплин.</li> </ol>
---	--

<p>Навык 2: Обеспечение требуемого уровня профессиональных компетенций обучающихся</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) внедрять в образовательный процесс педагогические инновации в соответствии с мировыми трендами (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) теории и методики инновационной педагогики (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования).</li> </ol>
--	---

<b>Трудовая функция 2: Проведение научных исследований</b>
--

<p>Навык 1: Обеспечение интеграции науки, высшего образования и рынка труда</p>	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) инициировать, руководить и/или принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе междисциплинарных, международных (с последующей коммерциализацией результатов исследования);</li> <li>2) организовывать и продвигать научную школу в образовательной среде организаций высшего и (или) послевузовского образования;</li> <li>3) организовывать, руководить и участвовать в научно-исследовательских работах по научному направлению структурных единиц организаций высшего и (или) послевузовского образования (институты, центры, кафедры, научные лаборатории);</li> <li>4) повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>5) работать с национальными и международными базами данных.</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) методологии научных исследований;</li> <li>2) этических норм при проведении научных исследований;</li> </ol>
---	--

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 37 из 44

	3) стратегий развития современной науки в национальном и глобальном контексте.
Навык 2: Развитие у обучающихся требуемого уровня исследовательских навыков	Умения: 1) обеспечивать надлежащее качество исследований при руководстве/ консультировании научными проектами, исследованиями.
	Знания: 1) актуальных проблем магистерских и докторских программ (по направлению подготовки).
<b>Трудовая функция 3: Осуществление научно-методической работы</b>	
Навык 1: Научно-методическое обеспечение макропроцессов Организации образования	Умения: 1) организовывать, руководить и участвовать в научно-методической работе в составе методических комиссий и советов всех уровней; 2) контролировать методическое обеспечение курируемых дисциплин; 3) разрабатывать и применять в образовательном процессе инновационную научно-методическую продукцию; 4) выполнять фундаментальные и прикладные исследования; 5) формировать и развивать научно-исследовательские школы.
	Знания: 1) нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области непрерывного образования; 2) механизмов развития и совершенствования образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с потребностями рынка труда; 3) стратегий, методов и форм наставничества над молодыми преподавателями.
<b>Трудовая функция 4: Социализация обучающейся молодежи</b>	
Навык 1: Продвижение социальных ценностей в студенческой среде	Умения: 1) поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами Организации образования; 2) способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся; 3) соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.
	Знания: 1) педагогического менеджмента и возрастной психологии; 2) педагогической аксиологии; 3) концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме.
Навык 2: Приобщение обучающихся к ценностям выбранной профессии	Умения: 1) формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии; 2) соблюдать принципы антикоррупционной деятельности
	Знания: 1) педагогического (воспитательного) потенциала новых знаний в области курируемых дисциплин.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 38 из 44

Дополнительная трудовая функция: Взаимодействие со стейкхолдерами высшего и послевузовского образования	
Навык 1: Взаимодействие с внутренними стейкхолдерами	Умения: 1) обеспечивать профессионально-педагогическую коммуникацию с обучающимися; 2) выстраивать деловую, конструктивную коммуникацию (в том числе командную и коллаборативную) с коллегами и сотрудниками организаций высшего и (или) послевузовского образования; 3) работать в коллегиальных органах по гарантии качества высшего и послевузовского образования (академические комитеты).
	Знания: 1) теории и практики современного педагогического менеджмента; 2) стратегий, механизмов принципов социального взаимодействия в профессиональной среде.
Навык 2: Взаимодействие с внешними стейкхолдерами	Умения: 1) вовлекать обучающихся в общественные молодежные движения и организации; 2) привлекать работодателей процессу подготовки будущих специалистов; 3) работать в структурах по гарантии качества высшего и послевузовского образования; 4) разрабатывать и внедрять программы курсов повышения квалификации работников отрасли по направлению подготовки; 5) публиковать актуальные статьи в средствах массовой информации различного уровня, социальных сетях.
	Знания: 1) политик и стратегий зарубежных и казахстанских молодежных движений (волонтерство, зеленые отряды, скауты); 2) инновационных процессов на международном и казахстанском рынке труда.
Компетенции:	
Обучающая:	Умения: 1. организовывать и проводить все виды учебных занятий с учетом принципов студентоцентрированного обучения и оценивания; 2. разрабатывать учебно-методические материалы по преподаваемым дисциплинам с учетом интеграции образования, науки и инноваций; 3. определять новые направления для разработки образовательных программ и развития научных школ; 4. реализовывать на практике актуальные идеи и инновации современных парадигм высшего и послевузовского образования (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования). 5. внедрять в образовательный процесс педагогические инновации в соответствии с мировыми трендами (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования)  Знания: 1. основных требований планирования и организации образовательно-научного процесса в ОВПО;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 39 из 44

	<p>2. содержания преподаваемых дисциплин, принципов студентоцентрированного обучения и оценивания;</p> <p>3. современных парадигм высшего и послевузовского образования;</p> <p>4. современного состояния знаний в области курируемых дисциплин.</p> <p>5. теории и методики инновационной педагогики (по направлению подготовки высшего и послевузовского образования)</p>
Научно-исследовательская:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. инициировать, руководить и/или принимать участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в том числе междисциплинарных, международных (с последующей коммерциализацией результатов исследования);</li> <li>2. организовывать и продвигать научную школу в образовательной среде организаций высшего и (или) послевузовского образования;</li> <li>3. организовывать, руководить и участвовать в научно-исследовательских работах по научному направлению структурных единиц организаций высшего и (или) послевузовского образования (институты, центры, кафедры, научные лаборатории);</li> <li>4. повышать научную результативность и публикационную активность;</li> <li>5. работать с национальными и международными базами данных</li> <li>6. обеспечивать надлежащее качество исследований при руководстве/ консультировании научными проектами, исследованиями</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. методологии научных исследований;</li> <li>2. этических норм при проведении научных исследований;</li> <li>3. стратегий развития современной науки в национальном и глобальном контексте.</li> </ol> <p>актуальных проблем магистерских и докторских программ (по направлению подготовки)</p>
Научно-методическая:	<p>Умения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организовывать, руководить и участвовать в научно-методической работе в составе методических комиссий и советов всех уровней;</li> <li>2. контролировать методическое обеспечение курируемых дисциплин;</li> <li>3. разрабатывать и применять в образовательном процессе инновационную научно-методическую продукцию;</li> <li>4. выполнять фундаментальные и прикладные исследования;</li> <li>5. формировать и развивать научно-исследовательские школы</li> </ol> <p>Знания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нормативных правовых актов (в том числе Национальную систему квалификаций) в области непрерывного образования;</li> <li>2. механизмов развития и совершенствования образовательных программ высшего и послевузовского образования в соответствии с потребностями рынка труда;</li> <li>3. стратегий, методов и форм наставничества над молодыми преподавателями.</li> </ol>

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	Дата: 29.08.2024	Версия 10
Кадровая политика	КП 04-2024	Страница 40 из 44

Социальная:	<p><b>Умения:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. поддерживать и развивать образовательную среду и организационную культуру в соответствии с политиками и процедурами ОВПО;</li> <li>2. способствовать повышению гражданской и профессиональной активности обучающихся;</li> <li>3. соблюдать принципы академической честности и добропорядочности.</li> <li>4. формировать у обучающихся устойчивый интерес к выбранной профессии;</li> <li>5. соблюдать принципы антикоррупционной деятельности</li> </ol> <p><b>Знания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. педагогического менеджмента и возрастной психологии;</li> <li>2. педагогической аксиологии;</li> </ol> <p>концепций, стратегий, механизмов продвижения глобальных и национальных ценностей в молодежной среде и в социуме. педагогического (воспитательного) потенциала новых знаний в области курируемых дисциплин.</p>
-------------	---

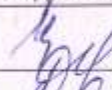
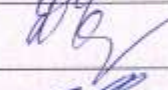

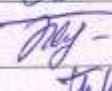
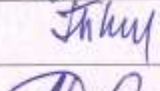
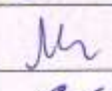

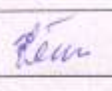
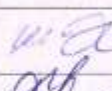

7.4 Требования к личным компетенциям: доброжелательность, коммуникабельность, эмпатия, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, профессиональная и социальная ответственность, способность к развитию преподавательских и исследовательских навыков.



АО «Казахский Организация образования международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 28.03.2024	Версия 06
Академическая политика АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана»	АП 10-2024	стр. 41 из 44

Приложение А  
(обязательное)  
Ф.2.01-01

Лист согласования

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Проректор по учебной работе	Чакликова А.Т.	29.08.2024	
Проректор по стратегическому развитию	Кунанбаева Д.А.	29.08.2024	
Проректор по научной и инновационной деятельности	Успанова М.У.	29.08.2024	
Проректор по международным связям	Жылтырова Ж.Т.	29.08.2024	
Проректор по учебно-методической работе	Кульгильдинова Т.А.	29.08.2024	
Проректор по социальным вопросам и воспитательной работе	Сережкина Т.В.	29.08.2024	
Начальник учебного управления	Мергембаева А.Т.	29.08.2024	
Начальник управления послевузовского образования	Ахметова М.К.	29.08.2024	
Начальник нормативно-контрольного управления	Темиргалиева С.З.	29.08.2024	
Начальник финансово-экономического управления	Азимбаева А.М.	29.08.2024	
Начальник административного управления	Жанбагысова Ж.Ш.	29.08.2024	
Юрист	Ибрагимова М.Т.	29.08.2024	

АО «Казахский Организация образования международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 28.03.2024	Версия 06
Академическая политика АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана»	АП 10-2024	стр. 42 из 44

**Приложение Б**  
(обязательное)  
Ф.2.01-02

**Лист ознакомления**

Должность	ФИО	Дата	Подпись

АО «Казахский Организация образования международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 28.03.2024	Версия 06
Академическая политика АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана»	АП 10-2024	стр. 43 из 44

**Приложение В**  
(обязательное)  
Ф.2.01-03

**Лист регистрации изменений**

Порядковый номер изменения	Основание (№ документа, дата)	Дата внесения изменения	Изменения внес	
			Фамилия, инициалы, отдел	Подпись вносящего изменения, дата внесения
1	2	3	4	5

АО «Казахский Организация образования международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 28.03.2024	Версия 06
Академическая политика АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана»	АП 10-2024	стр. 44 из 44

**Приложение Г**  
(обязательное)  
Ф.2.01-04

**Лист учета периодических проверок**

Дата проверки	ФИО и должность лица, выполнившего проверку	Подпись лица, выполнившего проверку	Результаты проверки
1	2	3	4