





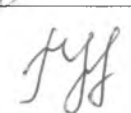
«МАРАТ ОСПАНОВ АТЫНДАҒЫ
БАТЫС ҚАЗАҚСТАН МЕДИЦИНА УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ


БЕКІТЕМІН
«Марат Оспанов атындағы БҚМУ» КеАҚ
Басқарма төрағасы-Ректордың м.а.
Т.С.Абилов
2025 ж.



ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ БӨЛІМІ ТУРАЛЫ

ЕРЕЖЕ

Коды	Басылым	Құрастырған	Келісілді	Қолы	Күні
Е БҚМУ 04-02	Екінші	Туменбаева А.Б.  15.11.2025 ж.	Жиеналин Е.Ш.		16.11.2025
			Рпашева Г.Т.		15.11.2025
			Кожаметов Б.К.		15.11.2025
			Кубекова Г.У.		15.11.2025

	«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ	Күні: 14.11.2025	Басылым: екінші
	Персоналды дамыту бөлімі туралы	Е БҚМУ 04-02	12 беттің 2 беті

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 1.1. Персоналды дамыту бөлімі (бұдан әрі - Бөлім) «Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ-ның (бұдан әрі - Университет) құрылымдық бөлімшесі болып табылады және Адами ресурстарды басқару департаментінің жетекшісіне тікелей бағынады.
- 1.2. Бөлім Атқарушы директор, Басқарма мүшесі жетекшілік ететін Адами ресурстарды басқару департаментінің құрамына кіреді.
- 1.3. Бөлім Университеттің бекітілген ұйымдық құрылымы негізінде құрылады, таратылады, қайта ұйымдастырылады және атауы өзгертіледі.
- 1.4. Бөлімді Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес бос лауазымдарға орналасуға арналған конкурс бойынша тағайындалатын және Университеттің Басқарма Төрағасы - Ректорының бұйрығымен лауазымға тағайындалатын және лауазымнан босатылатын жетекші басқарады
- 1.5. Бөлім өз қызметінде басшылыққа алады:
 - ҚР Конституциясын;
 - ҚР Еңбек кодексін;
 - ҚР қолданыстағы заңнамасын;
 - Университеттің сапа Саясаты мен Мақсаттарын;
 - Университеттің сапа менеджменті жүйесінің талаптарын;
 - Университет басшылығының ішкі процедуралары, бұйрықтары мен өкімдерін;
 - жоғары тұрған органдар, Ғылыми кеңес, Басқарма шешімдерін;
 - HR саласындағы кәсіби стандарттарды;
 - осы Ережені.

2. НЕГІЗГІ МАҚСАТТАР МЕН МІНДЕТТЕР

- 2.1. Бөлім қызметінің негізгі мақсаты — қызметкерлердің құзыреттерін жоспарлаудың, оқытудың, бағалаудың және талдаудың цифрлық құралдарын қамтитын Университеттің адами капиталын дамытудың заманауи жүйесін құру.

Міндеттері:

 - персоналды дамыту, оқыту және ұстап қалуда Университеттің кадр саясатын іске асыру;
 - қызметкерлердің оқытуы мен құзыреттерін басқару үшін бірыңғай цифрлық экожүйені қалыптастыру;
 - педагогикалық, ғылыми және әкімшілік қызметкерлердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін ұйымдастыру;
 - қызметкерлерді дамытудың жеке жоспарлары мен тәлімгерлік бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру;
 - цифрлық құралдарды пайдалана отырып, кадр әлеуетін мониторингтеу және кадр резервін қалыптастыру;
 - қызметкерлердің цифрлық сауаттылығы мен құзыреттілігін арттыру жөніндегі бағдарламаларды енгізу және сүйемелдеу;
 - бөлімшелердің оқу қажеттіліктерін талдау, корпоративтік мәдениетті дамыту және қызметкерлер құрамын тарту;
 - кадрлық әлеуетті дамытудың жай-күйі мен серпіні туралы талдамалық және болжамды материалдарды дайындау;
 - Университеттің профессорлық-оқытушылар құрамының, ғылыми қызметкерлерінің және құрылымдық бөлімше жетекшілерінің бос лауазымдарына конкурс ұйымдастыру және өткізу;
 - профессорлық-оқытушылар құрамын аттестаттауды ұйымдастыру және өткізу;
 - Персоналды дамыту мәселелері бойынша нормативтік және регламенттеуші құжаттарды әзірлеу және енгізу;
 - жаңа қызметкерлерді бейімдеу процестерін жетілдіру.



«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ

Күні:
14.11.2025

Басылым:
екінші

Персоналды дамыту бөлімі туралы

Е БҚМУ
04-02

12 беттің
3 беті

3. БӨЛІМНІҢ ФУНКЦИЯЛАРЫ

- 3.1. Персоналды дамыту, оқыту және ұстап қалу бөлігінде университеттің кадр саясатын іске асыру.
- 3.2. Оқытудың, тағылымдаманың және біліктілікті арттырудың ішкі және сыртқы бағдарламаларын ұйымдастыру және сүйемелдеу (оның ішінде қашықтықтан оқыту форматында).
- 3.3. Қызметкерлердің біліктілігі, оқуы, аттестаттау нәтижелері және мансаптық өсуі туралы электрондық деректер базасын жүргізу.
- 3.4. Оқытудың тиімділігін бағалауды ұйымдастыру және жүргізу.
- 3.5. Цифрлық құралдарды (HR-аналитика, электрондық досье) пайдалана отырып, аттестаттау, сертификаттау және кадр резервін қалыптастыру процестерін ұйымдастыру және сүйемелдеу.
- 3.6. Кадрлық әлеуетті дамытудың жай-күйі мен серпіні туралы талдамалық және болжамды материалдарды дайындау.
- 3.7. Кадрлық әлеуетті мониторингтеу, қызметкерлерді дамытудың жеке жоспарлары мен тәлімгерлік бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру.
- 3.8. Қызметкерлердің цифрлық сауаттылығы мен құзыреттілігін арттыру жөніндегі бағдарламаларды сүйемелдеу.
- 3.9. Бөлімшелердің оқу қажеттіліктерін талдау, корпоративтік мәдениетті дамыту және қызметкерлерді тарту.
- 3.10. HR-процестерді автоматтандыру мәселелері бойынша Университеттің IT-қызметімен өзара іс-қимыл.
- 3.11. Персоналды дамыту процестерін цифрландыру мәселелері бойынша бөлімшелерді әдістемелік және консультациялық сүйемелдеу.

4. БӨЛІМ ҚҰҚЫҚТАРЫ


Бөлім құқылы:

- 4.1. Құрылымдық бөлімшелерден өз функцияларын орындау үшін қажетті ақпаратты сұрауға.
- 4.2. Университеттің цифрлық персоналды басқару жүйесін және кадр саясатын дамыту бойынша ұсыныстар енгізуге.
- 4.3. Жаңа HR технологияларын, аналитикалық құралдарды және білім беру платформаларын енгізуге бастамашылық жасауға.
- 4.4. Персоналды дамыту бағдарламаларын іске асыру үшін сыртқы мамандарды, консультанттар мен ұйымдарды тартуға.
- 4.5. Университетті цифрландыру және адами капиталды дамыту мәселелері бойынша сыртқы кәсіби іс-шараларда, конференциялар мен семинарларда таныстыруға.

5. ЖАУАПКЕРШІЛІК

Бөлім жауапты:

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында айқындалған шектерде қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарында көзделген Бөлімге жүктелген функцияларды және міндеттерді тиісінше орындамағаны үшін;
- Департаментке бекітілген жоспарлы тапсырмалардың немесе жоспарлы көрсеткіштердің орындалуын қамтамасыз етпегені үшін;
- атқарушылық тәртіптің төмендігі үшін;
- Университетте қолданылатын нормативтік актілерді орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін;
- өз қызметін жүзеге асыру процесінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы әкімшілік, қылмыстық және азаматтық заңнамасында айқындалған шектерде жасалған құқық бұзушылықтар үшін;

	<p align="center">«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ</p>	<p align="center">Күні: 14.11.2025</p>	<p align="center">Басылым: екінші</p>
	<p align="center">Персоналды дамыту бөлімі туралы</p>	<p align="center">Е БҚМУ 04-02</p>	<p align="center">12 беттің 4 беті</p>


➤ Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек және азаматтық заңнамасында айқындалған шектерде материалдық залал келтіргені үшін;

➤ еңбек туралы заңнаманы, еңбекті қорғау және техника қауіпсіздігі, өртке қарсы қауіпсіздік ережелерін сақтамағаны үшін жауапкершілік артады.

6. ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС

6.1. Бөлім Университеттің барлық құрылымдық бөлімшелерімен қызметтік қарым-қатынаста болады.

6.2. Негізгі қызмет бойынша міндеттерді іске асыру үшін Бөлім қажет болған жағдайда тікелей Адами ресурстарды басқару департаментінің жетекшісіне, Атқарушы директорға жүгінеді.

	«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ	Күні: 14.11.2025	Басылым: екінші
	Персоналды дамыту бөлімі туралы	Е БҚМУ 04-02	12 беттің 5 беті

А-қосымша

ЕХІТ СҰХБАТ

ҚҰРМЕТТІ ӘРІПТЕС!

Өкінішке орай, Сіз біздің университеттен кетіп бара жатырсыз. Жұмыстан босату себептерін талдау және қолайсыз жағдайларды жою үшін Сізден сауалнаманың бірқатар сұрақтарына жауап беруіңізді сұраймыз, өзіңізге қолайлы бір немесе бірнеше жауаптың нөмірін дөңгелектеп қоршаныз немесе өз жауабыңызды ұсына аласыз. Бұл жауаптар Персоналды дамыту бөлімінде сақталады және жария етілмейді.

ТАӘ _____
лауазымы _____ Бөлімше _____

1. Біздің университеттегі жұмыс сіздің күтулеріңізге сәйкес келді ме?


- Иә
- Жоқ (қай мәселе бойынша Сіздің үміттеріңіз орындалмады) _____
- Жауап беруге қиналамын

2. Сіз жұмыстан шығу туралы шешімді қашан қабылдадыңыз?

- Жұмысқа орналасқан сәттен бастап
- Жұмыстан шығуға дейін ___ апта бұрын
- Бірнеше күн бұрын
- Жауап беруге қиналамын

3. Төменде келтірілген факторлардың қайсы Сіздің жұмыстан шығу туралы шешіміңізге әсер етті (ең көбі үшеуін таңдаңыз):

- Еңбекақы мөлшері атқарылған жұмыс көлеміне сәйкес келмейді
- Тұрғылықты жерін өзгерту
- Жұмыс режимі көңілімнен шықпайды
- Үйге жақын жұмыс табылды
- Жұмыстағы бірсарындылық пен біркелкілік
- Жұмыс көлемі тым жоғары
- Жұмыс орнындағы шамадан тыс жүктеме (шаршау)
- Басшылар тарапынан дәрекі немесе құрметсіз қарым-қатынас
- Ұжымда өзара көмек пен өзара түсіністіктің болмауы
- Қызметтік және кәсіби өсу үшін жағдайлардың болмауы
- Басшы тарапынан жұмыста назар аудару, қолдау және объективті бағалаудың болмауы
- Университеттің әлеуметтік жағдайларына қанағаттанбау (қызметкерлерге қамқорлықтың болмауы)
- Мамандыққа сай емес жұмыс
- Білімді арттыру үшін жағдайлардың болмауы
- Жаңа жұмыс орнынан неғұрлым тиімді шарттармен ұсыныстың түсуі
- Ауыр еңбек жағдайлары (қандай екенін көрсетіңіз)
- _____
- Денсаулық жағдайы бойынша

	<p align="center">«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ</p>	<p align="center">Күні: 14.11.2025</p>	<p align="center">Басылым: екінші</p>
	<p align="center">Персоналды дамыту бөлімі туралы</p>	<p align="center">Е БҚМУ 04-02</p>	<p align="center">12 беттің 6 беті</p>

- Басқа

4. Сіздің ұжымыңыздағы психологиялық ахуалды қалай бағалайсыз?

- Қызметкерлер өздерін жайлы сезінеді, ұжымда достық қарым-қатынас бар, кез келген адам көмек пен түсіністікке сене алады
- Ұжымда достық қарым-қатынас орнаған, бірақ басшы тарапынан қауырттылық бар
- Ұжым бірлесе жұмыс істейді, бірақ жұмыстан тыс уақытта суық қарым-қатынаста
- Ұжым бір-бірімен өзара бәсекелес топтарға бөлінген
- Қызметкерлер үнемі бір-бірімен қақтығысады, бұл жұмыс тиімділігін айтарлықтай төмендетеді
- Жауап беруге қиналамын

5. Сіздің ойыңызша, жұмыс орнында нені өзгерту керек?


- Жабдықтар (техникалық еңбек құралдары)
- Тұрмыстық жағдайлар (нақты көрсетіңіз?)
- Жұмыс күнінің ұзақтығы (___ сағатқа дейін қысқарту, ___ сағатқа дейін ұлғайту)
- Жұмыс кестесі
- Еңбекақы
- Ұжымдағы өзара қарым-қатынас
- Басшылықпен өзара қарым-қатынас
- Басқа

6. Сіздің ойыңызша, жұмыс орнында бұрынғы деңгейде нені қалдыру керек?

- Жабдықтар
- Тұрмыстық жағдайлар
- Жұмыс күнінің ұзақтығы
- Жұмыс кестесі
- Еңбекақы
- Ұжымдағы өзара қарым-қатынас
- Басшылықпен өзара қарым-қатынас

7. Сізді еңбекақы төлеу жүйесі қанағаттандырды ма?

- Еңбекақы төлеу жүйесі дұрыс емес
- Еңбекақы еңбек көлеміне сай төленбейді
- Уақтылы төленбейді, жиі кешіктіріледі
- Сыйлықақылар субъективті түрде төленді және нәтижелер үшін емес
- Материалдық ынталандыру(сыйақы, пайыздық мөлшерлеме, қосымша төлемдер) көңілімнен шықпады
- Ұжымдағы еңбекақы теңестірілген
- Кесімді (пайыздық) жүйе бойынша жұмыс істегім келеді
- Тұрақты жалақы алғым келеді
- Көп жалақы мен шағын сыйлықақылар алғым келеді
- Шағын жалақы мен жоғары пайыздық мөлшерлемені алғым келеді
- Жалақының уәде етілген өсуі болған жоқ
- Төлем жүйесі толығымен қанағаттандырды

	<p align="center">«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ</p>	<p align="center">Күні: 14.11.2025</p>	<p align="center">Басылым: екінші</p>
	<p align="center">Персоналды дамыту бөлімі туралы</p>	<p align="center">Е БҚМУ 04-02</p>	<p align="center">12 беттің 7 беті</p>

- Басқа
-

8. Тікелей басшыңыздың Сізге деген қарым-қатынасы:

- Өте билікшіл, терең менсінбеушілік
 - Көбіне менсінбейді, жеке басымды ескермейді
 - Маған назар аудармайды, байқамайды
 - Әдепсіз және мәдениетсіз
 - Әділетсіз, кемшіліктерге шамадан тыс назар аударады
 - Өте либералды, барлығын бейресми көшбасшылар мен «жақын қызметкерлер» «басқарады»
 - Негізсіз жұмсақ
 - Өте талапшыл және принципті
 - Қалыпты, толығымен демократиялық
 - Қызметкерлердің жеке мәселелеріне тым көп және кәсіби мәселелерге өте аз көңіл бөлінеді
 - Көбірек көңіл бөлінуі тиіс (қандай мәселелер екенін көрсетіңіз)
-

9. Болашақта осы жұмыс орнына оралу мүмкіндігін қарастырар ма едіңіз?

- Иә
- Жоқ
- Жауап беруге қиналамын

10. Сіздің жұмыста қалуыңыз үшін біз не істей алар едік?

- Иә
- егер иә болса, нақты не істей аламыз?


- Жоқ
- Жауап беруге қиналамын

11. Біздің Университеттің жұмысын жақсарту үшін не істеу қажет деп ойлайсыз?

Сіздің ұсыныстарыңыз бен тілектеріңіз

Біздің Университеттегі жұмысыңыз үшін алғыс білдіреміз және сәттілік тілейміз!!!

Күні: _____ 20 ж.

	«Марат Оспанов атындағы Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ	Күні: 14.11.2025	Басылым: екінші
	Персоналды дамыту бөлімі туралы	Е БҚМУ 04-02	12 беттің 8 беті

Б-қосымша

«МАРАТ ОСПАНОВ атындағы БАТЫС
ҚАЗАҚСТАН МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ



НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ
ОБЩЕСТВО
«ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени
МАРАТА ОСПАНОВА»

ӨТІНІШТЕРДІ, СҰРАНЫСТАРДЫ ЖӘНЕ БАСҚА ҚЫЗМЕТТЕРДІ ТІРКЕУ ЖУРНАЛЫ

Р/с	Күні мен уақыты	Т.А.Ә.	Өтініштің себебі	ҚОЛЫ

Н Е БҚМУ 04-02-02-2025. Өтініштерді, сұраныстарды және басқа қызметтерді тіркеу журналы.
Екінші басылым.



«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ

Күні:
14.11.2025

Басылым:
екінші

Персоналды дамыту бөлімі туралы

Е БҚМУ
04-02

12 беттің
9 беті

В-қосымша

«МАРАТ ОСПАНОВ атындағы БАТЫС
ҚАЗАҚСТАН МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ»

КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС
АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ



НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ
ОБЩЕСТВО

«ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени
МАРАТА ОСПАНОВА»

ҮМІТКЕРЛЕРДІ ӘНГІМЕЛЕСУГЕ ЖІБЕРУДІ ТІРКЕУ ЖУРНАЛЫ

Р/с	Т.А.Ә.	Байланыс нөмірі	Үміткер лауазым	Құрылымдық бөлімше	Күні	Қабылдаушы тұлға

Н Е БҚМУ 04-02-03-2025. Үміткерлерді әңгімелесуге жіберуді тіркеу журналы. Екінші басылым.



«Марат Оспанов атындағы
Батыс Қазақстан медицина университеті» КеАҚ

Күні:
14.11.2025

Басылым:
екінші

Персоналды дамыту бөлімі туралы

Е БҚМУ
04-02

12 беттің
10 беті

Г-қосымша

Ашық бос орынға үміткермен әңгімелесу парағы
(әңгімелесу нәтижелері бойынша)

Бос орын _____

Құрылымдық бөлімше _____

Үміткердің Т.А.Ә. _____

Әңгімелесу бойынша жазбалар _____

Қорытындылар _____

Шешім қабылданды _____

(үміткер сәйкес келеді/сәйкес келмейді)

Әңгімелесуді өткізу күні _____

Руководитель
структурного подразделения _____

(Т.А.Ә., қолы)

Н Е БҚМУ 04-02-04-2025. Ашық бос орынға үміткермен әңгімелесу парағы (әңгімелесу нәтижелері бойынша). Екінші басылым.

