Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Təsdiq edirəm
“Biznes və logistika” kafedrasının
müdiri: dos. Əliyev M.Ə.
09 sentyabr 2025-2026-cı tədris ili

<u>İnsan resurslarının idarə olunması</u>
fənni üzrə

İŞÇİ TƏDRİS PROQRAMI
(Sillabus)

<u>I. Fənn haqqında məlumat</u>

Fənnin kodu:	**00425**
Fənnin növü:	**Məcburi**
Tədris ili:	**2025-2026**
Fənnin tədris semestri:	**Birinci semestr**
Fakültə:	**Biznes və Menecment**
Tədris yükü:	**60 saat (mühazirə/məşğələ-30/30)**
Fənnin krediti:	**6 kredit**
Fənnin tədris forması:	**Əyani, qiyabi**

II. Müəllim haqqında məlumat

Fənni tədris edən müəllim: **i.f.d. Abdullayeva İ.V.**
Email ünvanı**:** irada.abdullayeva@unec.edu.az
İş telefonu: **012 440 05 62**
Tələbələr üçün qəbul vaxtları: **bazar ertəsi, çərşənbə axşamı günləri saat 09:00-11:00**

III. Tələb olunan dərsliklər və dərs vəsaitləri

Əsas ədəbiyyat:

1. Армстронг М., Тейлор С., Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд.- СПб.: Питер, 2018, 1040 с.
2. M. Armstrong,, S. Taylor. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice:. Kogan Page; 14th edition ., 2017. 776 p
3. Tofiq Quliyev. İnsan resurslarının idarə edilməsi. "Nağıl evi" şirkəti, 2013, 828 səh.
4. Dursun Bingöl. İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003.
5. T.Y.Bazarov, B.L.Yereminin redaktorluğu ilə "Heyətin idarə edilməsi". Rusiya Federasiyası Təhsil Nazirliyi tərəfindən ali təhsil müəssisələrinin tələbələri üçün dərslik kimi tövsiyə edilmişdir. Kitab Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin «Əməyin iqtisadiyyatı və təşkili» kafedrasının əməkdaşları tərəfindən rus dilindən tərcümə olunmuşdur. 2012. 508 səh.
6. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации /Под общ. ред. Н.А.Омельченко. М.: Изд-во Юрайт, 2013. Гл.6.
7. Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Вузовское образование, 2017. - 235 с. - URL:
8. Robert L. Mathis, John H. Jackson. Human resources management. South-Western Cengage Learning 2010. 623 pages.
9. Майкл Армстронг. Главный учебник HR в мире. Москва 2019. 414 стр.

Əlavə ədəbiyyat:

1. John R.Commons: His contributions to the founding and early development of the field of personnel/HRM
2. Ünsalan Erdal, Şimşeker Bülent, İşletme Yönetimi I-II, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012.
3. Наталья Самоукина. Настольная книга менеджера по персоналу. Ростов-на-Дону «Феникс» 2015. 330 стр.
4. С.Г.Ермолаева. Рынок труда. Уральский Федеральный Университет 2015. 110 стр.
5. Tunçer, Polat, İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2011.
6. Тони Кинан. Управление человеческими ресурсами. Edinburgh Business School, Heriot-Watt University 2008. 22 стр.
7. Claudia Goldin. Human Capital. Department of Economics Harvard University and National Bureau of Economic Research 2014. 42 pages

8. Сборник статей Международной научно-практической конференции 15 апреля 2018 г. Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики. Научно-издательский центр «Аэтэрна». 184 стр.
9. Р.М. Нижегородцев и С.Д. Резник. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах. Российская Академия Наук, Институт Проблем Управления, Пензенский государственный университет архитектуры и строительства 2014. 310 стр.

Hər bir mövzu üzrə müəllimin mühazirə mətnlərivə təqdimatları elektron kabinetə yerləşdirilir. Hər bir mövzu ilə bağlı müəllim əlavə olaraq xüsusi ədəbiyyat təklif edə bilər.

IV. Fənnin təsviri

"İnsan resurslarının idarə edilməsi" fənni "050408" şifrəli "Menecment" ixtisası üzrə təhsil proqramının "00425" şifrəsi ilə "İxtisas fənnləri" bölməsinə daxil edilib və "Menecment" ixtisası üzrə təhsil alan tələbələr üçün əsas, digər ixtisaslarda seçmə fənlər qrupuna aiddir.

İnsanın əmək potensialının formalaşması, işçi qüvvəsində baş verən proseslərin öyrənilməsi, kollektivdaxili münasibətlərin tənzimlənməsi, heyətin fəaliyyətinin motivləşdirilməsi və stimullaşdırılması, insan resurslarının strateji əhəmiyyəti, kadrların idarə edilməsindən fərqləri, funksiyaları, insan resurslarının planlaşdırılması, təlim və inkişaf məsələləri, karyeranın inkişafı sistemi, xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi, insan resurslarının əmək haqqı sisteminin idarə edilməsi, kadr kargüzarlığı–əmək məcəlləsi və digər normativ hüquqi sənədlər, insan resursları idarəedilməsində elektron məlumat sistemləri, əməyin təhlükəsizliyi, sağlamlığı və mühafizəsi, əmək kollektivlərində münaqişə situasiyalarının idarə edilməsi və s. bu fənnin tədrisinin başlıca məsələləridir.

V. Fənin məqsədi və vəzifələri

"İnsan resurslarının idarə edilməsi" kursunun məqsədi günümüzdə şirkətlərin ən dəyərli aktivi olan insan resursunun onun rəqabət qabiliyyətinin artırılmasındakı rolunu izah etmək, şirkətləri rəqiblərindən daha güclü edəcək bu resursun necə idarə edilməsi lazım olduğunu öyrənilməsidir. Kursun öyrənilməsi zamanı insan resurslarının idarə edilməsi məsələləri, kadrların uyğunlaşması, motivasiyası və qiymətləndirilməsi problemləri nəzərdən keçirilir. "İnsan resurslarinin idarə edilməsi" (İRİE) fənninin öyrənilməsi insan resurslarının idarə edilməsi sisteminin fəaliyyətinin formalaşdırılmasında, kadr işinin strateji planlaşdırılmasında nəzəri və metodoloji bilik və bacarıqların əsaslarını təmin etmək, eləcə də strateji prioritetlər işığında insan resurslarının strateji idarəçiliyinin planlaşdırılması və kadr təminatı üzrə bacarıqlara, strategiya prizmasından kadrların hazırlanması, inkişafı və HR idarəetmə xidməti üçün yeni strukturların inkişafı və təşkilatın personalının fəaliyyətinin idarə edilməsi üzrə kopmetensiyalara sahib olmaq məqsədi daşıyır. İnsan resurslarının planlaşdırılması, iş analizləri, kadrların idarə edilməsi texnologiyaları, onun inkişafı, təşkilatın kadrlarının səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi, gərəkli olan insanların doğru işə yerləşdirilməsi, ədalətli qiymətləndirmə və əmək haqqının təyin edilməsi sisteminin qurulması, işçilərin sosial haqqlarının təmin edilməsi, təlim kimi ünsürlərin hər biri İRİE əsas funksiyalarıdır və kurs çərçivəsində bunların tələbəyə tədris edilməsi və bu mövzuda qərar vermə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsinə hədəflənir..

Fənnin tədrisi qarşısında duran vəzifələr aşağıdakilardır:
- işçi qüvvəsinin düzgün seçilməsi, iş yerinə adaptasiyası kimi məsələrin təhlili,
- kadrların ədalətli qiymətləndirilməsi və motivasiyası kimi məsələlərdə tam təsəvvür yaratmaq,
- işçi heyətinin təhsilləndirilməsi, təlimlərin keçirilməsi, karyera inkişafı kimi məsələlərin vacibliyini vurğulamaq,
- əməkhaqqı və imtiyazların təyin edilməsi mexanizlmlərini tələbələrə aşılamaq,
- əmək münasibətlərinin həm hüquqi, həm də sosial baxımdan tənzimlənməsi üsullarını başa salmaq və s.

VI. Fənnin tədris metodologiyası

Bu fənnin tədrisi prosesində mühazirələrin oxunması, interaktiv müzakirələrin aparılması, komanda şəklində layihələrin icrası, quiz'lərin, debatların keçirilməsi, işgüzar oyunlar, xüsusi nümunələrin (case-study) öyrənilməsi, sərbəst işlərin yazılması və test tapşırıqların yerinə yetirilməsi kimi geniş çeşiddə tədris və təlim üsullarından istifadə edilir. Dərsdə keçiriləcək mövzular bir-birləri ilə əlaqəli olduğundan, tələbələrin işlənmiş mövzuları yenidən təkrar etməsi məqsədə uyğundur. Müəllimin təmin etdiyi təqdimat, mühazirə, kitab və ya test əsasında tələbələr fənn üzrə təhsilini təkmilləşdirir, yeni biliklərə sahib olur. Dərsi yaxşı izləməklə birlikdə, dərs xaricində də, tələbələrin əlaqəli mövzuları öz aralarında müzakirə etməsi ən effektiv üsullardan biridir. İstər keçmiş mövzular üzərində çalışarkən, istərsə də gələcək mövzuları hazırlayarkən, tələbələr ehtiyac duya biləcəyi əlavə məlumatları, əlaqədar internet ünvanlarını (beynəlxalq və yerli media mənbələri) həm dərsi tədris edən müəllimin köməyi ilə, həm də müstəqil təhlil şəklində əldə edə bilər. Həmçinin tələbələrə xarici və yerli ədəbiyyatda, kitablarda və / və ya iqtisadiyyat jurnallarında yer alan iqtisadi yenilikləri izləmələri tövsiyə edilməkdədir.

VII. Kursun nəticələri

Kursun tədrisi başa çatandan və bütün mövzular mənimsənildikdən sonra tələbələr:

Bilməlidirlər:
-insan resurslarının idarə edilməsinin mahiyyəti və məzmununu;
-insan resurslarının idarə edilməsinin xarakterik xüsusiyyətlərini, predmeti və vəzifələrini;
-insan resurslarının idarə edilməsində strategiyanın yerini və rolunu.
-insan resurslarının idarə edilməsi funksiyalarını və əsas məsələlrini;
-insan resurslarının idarə edilməsində iş analizlərinin mahiyyəti və məzmununu;.
- insan resurslarının idarə edilməsində iş analizinin qiymətləndirilməsi istiqamətlərini;
-kadr planlaşdırılmasının məqsədi və vəzifələrini;
-kadrların planlaşdırılmasına təsir edən əsas daxili və xarici amillərin yerini və rolunu;
-insan resurslarının idarə edilməsində işçilərin seçilməsinin mahiyyəti, məzmunu və mərhələlərini;

- işçilərin seçilməsində müsahibələrin təşkili istiqamətlərini və testlərdən istifadə edilmə üsullarını;
- iş yerlərində təhlükəsizliyin təmin olunması qaydalarını;
- kadr kargüzarlığı, insan resurslarının idarə edilməsində elektron məlumat sistemləri haqqında biliklərə;
- insan resurslarının idarə edilməsində əməyin mühafizəsinin mahiyyəti və məzmununu;
-insan resurslarının idarə edilməsində karyera sisteminin formalaşdırılması mexanizmini;
-İRİE-də işçiləri morivləşdirməyin və uğur qazanmağa təşviq etməyin əsas istiqamətlərini;
-insan resurslarının idarə edilməsində təlimin (tədrisin) əhəmiyyəti, məqsəd və vəzifələrini;
- insan resurslarının idarə edilməsində əmək haqqının vəzifələrini;
-insan resurslarının idarə edilməsində münaqişələrin mahiyyətini və məzmununu və s.

Bacarmalıdırlar:

-insan resurslarının idarə olunmasına təsir edən əsas amilləri fərqləndirməyi;
-insan resurslarının idarə edilməsini biznes strategiyası ilə əlaqələndiriməyi;
-iş təhlilində müşahidə, sual, anket və digər iş analizi metodlardan istifadə etməyi;
-kadrların planlaşdırılmasına təsir edən daxili və xarici amilləri müyyən etməyi;
-kadr seçərkən namizədlərin keyfiyyət göstəricilərinin məcmu halda müqayisə etməyi;
-əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydalarını izah etməyi;
-işçilərin karyerasının daha səmərəli idarə edilməsinə dair təkliflər verməyi;
-təşkilatın işçilərinin motivasiyası və stimullaşdırılması modellərini tətbiq etməyi;
-treninq strategiyasına və heyətin inkişafı proqramlarının dair təkliflər vedrməyi;
-insan kapitalının məhsuldarlığın artmasındakı rolunu qiymətləndirməyi;
-əməyin ödənilməsinin işəmuzd və vaxtamuzd sistemləri üzrə əmək haqqını hesablamağı;
təşkilatda münaqişənin həlli istiqamətində düzgün metod tətbiq etməyi və s;

VIII. Prerekvizitlər:

Bu fənn müstəqil olduğu üçün fənnin tədrisindən öncədən və sonra tədris olunacaq fənnlər bir-birini təkrarlamır və üst-üstə düşmür.

IX. Fənni mühazirə mövzuları:

Fənn 3 bölmədən və 15 mühazirə mövzusundan ibarətdir.

I Bölmə. İnsan resurslarının idarə olunmasının müasir dövrdə əhəmiyyəti, nəzəri əsasları, insan resurslarının idarə edilməsi strategiyası, kadr texnologiyaları, iş analizlərinin aparılması istiqamətləri, kadrların planlaşdırılması, işçilərin seçilməsi və yerləşdirilməsi mexanizmi, iş yerlərinin və əməyinin mühafizəsinin təşkili məsələləri

Mövzu 1. **“**İnsan resurslarının idarə edilməsi” fənninin məzmunu, nəzəri və metodoloji əsasları

Mövzu 2. İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyası, kadr texnologiyaları və təşkilatlarda İnsan Resurları Departamentinin rolu

Mövzu 3. İnsan resurslarının idarə edilməsində iş analizlərinin aparılması istiqamətləri

Mövzu 4. İnsan resurslarının idarə edilməsi sistemində kadrların planlaşdırılması

Mövzu 5. İnsan resurslarının idarə edilməsində işçilərin cəb edilməsi, seçilməsi və yerləşdirilməsi mexanizmi, kadr axını və onun azaldılması yolları

Mövzu 6. İnsan resurslarının idarə edilməsində iş yerlərinin və əməyinin mühafizəsinin təşkili

II Bölmə. İnsan resurslarının idarə olunmasının sosial-hüquqi məsələləri, menecerlərin funksiyaları, işçilərin karyerasinin inkişafi, təhsil, insan kapitalı və motivasiya aspektləri.

Mövzu 7. 7. Əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin sosial və hüquqi aspektləri

Mövzu 8. İnsan resurslarının idarə edilməsində menecerlərin idarəçilik xüsusiyyətlərinin rolu və funksiyaları

Mövzu 9. İnsan resurslarinin idarə edilməsində işçilərin karyerasinin inkişafinin və işgüzar adaptasiyasinin əhəmiyyəti

Mövzu 10. İnsan resurslarının idarə edilməsində motivasiyanın rolu və təşkili mexanizmi

Mövzu 11. İnsan resurslarının idarə edilməsində təhsilin və təlimlərin yeri və rolu

Mövzu 12. Təşkilatlarda insan kapitalının və intelektual kapitalının idarə edilməsi, bilik iqtisadi aktiv kimi

Bölmə III. İnsan resurslarının idarə olunmasının sosial-psixoloji, inkişaf məsələləri, əməyin ödənilməsi və münaqişələrin idarə olunması məsələləri

Mövzu 13. Təşkilatda dəyişikliklərin və korporotiv mədəniyyətin idarə edilməsi.

.

Mövzu 14. İnsan resurslarının idarə edilməsində əməyin ödənilməsinin təşkili və işçilərin fəaliyyətinin stimullaşdirilması

Mövzu 15. İnsan resurslarının idarə edilməsində sosial partnyorluğun əhəmiyyəti və münaqişələrin idarə olunması

X. Fənnin mühazirə mətnləri

Fənnin bütün mövzuları üzrə mühazirə mətnləri, müzakirə sualları və tapşırıqlar, habelə müxtəlif növ məşğələ materialları elektron formatda Universitetin saytında "Virtual universitet" bölməsində yerləşdirlir.

XI. Mövzuların məzmunu və tədris-tematik bölgüsü

•

Sıra	**Mövzuların adları**	**Mühazirə dərsləri**	**Seminar dərsləri**
1	"İnsan resurslarının idarə edilməsi" fənninin məzmunu, nəzəri və metodoloji əsasları	2	2
2	İnsan resurslarının idarə edilməsi strategiyası, kadr texnologiyaları və təşkilatlarda İnsan Resurları Departamentinin rolu	2	2
3	İnsan resurslarının idarə edilməsində iş analizlərinin aparılması istiqamətləri	2	2

4	İnsan resurslarının idarə edilməsi sistemində kadrların planlaşdırılması	2	2
5	İnsan resurslarının idarə edilməsində işçilərin cəb edilməsi, seçilməsi və yerləşdirilməsi mexanizmi, kadr axını və onun azaldılması yolları	2	2
6	İnsan resurslarının idarə edilməsində iş yerlərinin və əməyinin mühafizəsinin təşkili	2	2
7	Əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin sosial və hüquqi aspektləri	2	2
8	İnsan resurslarının idarə edilməsində menecerlərin idarəçilik xüsusiyyətlərinin rolu və funksiyaları	2	2
9	İnsan resurslarinin idarə edilməsində işçilərin karyerasinin inkişafinin və işgüzar adaptasiyasinin əhəmiyyəti	2	2
10	İnsan resurslarının idarə edilməsində motivasiyanın rolu və təşkili mexanizmi	2	2
11	İnsan resurslarının idarə edilməsində təhsilin və təlimlərin yeri və rolu	2	2
12	Təşkilatlarda insan kapitalının və intelektual kapitalının idarə edilməsi, bilik iqtisadi aktiv kimi	2	2
13	Təşkilatda dəyişikliklərin və korporotiv mədəniyyətin idarə edilməsi.	2	2

14	İnsan resurslarının idarə edilməsində əməyin ödənilməsinin təkili və işçilərin fəaliyyətinin stimullaşdirilması	2	2
15	İnsan resurslarının idarə edilməsində sosial partnyorluğun əhəmiyyəti və münaqişələrin idarə olunması	2	2
	CƏMİ	**30**	**30**

XII. Seminar-məşğələlər: hazırlıq və qiymətləndirmə

Seminar-məşğələ dərslərində tələbə öz fikirlərini məntiqi ardıcıllıqla ifadə və izah etrnəyi,
habelə arqumentlərlə əsaslandırmağı bacarmalıdır. Buna nail olmaq üçün tələbə:

1) Seminar məşğələsinin hər bir mövzusu üzrə müzakirəyə çıxarılan suallarla diqqətlə tanış olmalı;
2) Müvafiq mühazirə materiallarını diqqətlə öyrənməli;
3) Mövzu üzrə tövsiyə edilən ədəbiyyatı oxumalı və öyrənməli;
4) Seminar məşğələsində müzakirəyə çıxarılan hər bir sual üzrə qısa çıxış hazırlamalı;
5) Mövzu üzrə verilən praktik tapşırıqları və məsələləri yerinə yetirməklə praktik bacarıqlara yiyələnməlidir.

Tələbənin məşğələdəki hər bir cavabı 10 ballıq sistem üzrə 0-10 bal arasında (maksimum 10 bal olmaqla) qiymətləndirilir. Smestr ərzində tələbənin 4 dəfə cavab verməsi tövsiyyə olunur. Semestrin sonunda semestr ərzində tələbənin bütün cavab balları toplanır və tələbənin cavablarının ümumi sayına bölünməklə Universitet tərəfindn müəyyən edilmiş qaydaya əsasən orta qiymət (bal) hesablanır. Tələbə 4 dəfədən az cavab veribsə, cavab vermədiyi dərslər "0" balla qiymətləndirilir

.

XIII. Fənn üzrə kurs işi

Fənn üzrə kurs işi nəzərdə tutulmayıb.

XIV. Sərbəst işlər: tələblər və qiymətləndirmə

Müəllim lazım bilərsə, semestr ərzində tələbələrə sərbəst iş tapşırığı verilə bilər. Sərbəst işlər tələbələr tərəfindən təkbaşına və ya qrup işi formasında işlənə bilər. Sərbəst iş çap və ya elektron formada, yaxud əlyazma şəklində təhvil alına bilər.

Sərbəst işlərin yerinə yetirilməsi Universitetdə müəyyən edilmiş qaydalar çərçvəsində fənni tədris edən müəlllimlə tələbələr arasında əldə olunan razılığa uyğun olaraq həyata keçirilir. Sərbəst işlərni qiymətləndirilməsində şəffaflığı təmin etmək müəllimin vəzifə borcudur.

XV. Dərsə davamiyyət

Tələbə bütün mühazirə və seminar dərslərində fəal iştirak etməlidir. Tələbənin dərsə davamiyyəti 10 ballıq system üzrə qiymətləndirilir. Tələbənin iştirak etmədiyi dərslərin sayı onun davamiyyət qiymətinə (balına) təsir edir: buraxılış hər 3 dərs (6 saat) 1 balın itirilməsi ilə nəticələnir. Tələbə fənn üzrə ümumi tədris yükünün 25 %-dən çox (14 saatdan çox) dərs buraxarsa, o, yekun imtahana buraxılmır. Bu halda tələbə bu fənndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu yaranır.

XVI. Aralıq qiymətləndirmə

Fənnin tədrisi prosesində tələbənin dərslərdəki cari fəalığı (mühazirədəki fəallıq, seminar-məşğələ cavabları, qrup işlərində iştiraki və s.) 10 ballıq sistemlə 0-10 bal arasında qiymətləndirilir. Tələbələr dərslərdəki cari fəalığına əsasən yekunda 20 bal toplayır.

Fənnin tədrisi prosesində tələbənin əldə etdiyi bilik və bacarıqları smestr ərzində bir dəfə keçirilən aralıq imtahanlarda qiymətləndirilir. Aralıq imtahan üzrə suallar yalnız həmin imtahana qədər keçirilən mövzuları əhatə edən mövzular əsasında təşkil olunur. Aralıq imtahan yazılı formda və ya testlə keçirilir.

Yazılı imtahanda tələbəyə 5 sual veriilir və onlardan 3-nü cavablandırması tələbi qoyulur. Hər sualın cavabı 10 ballıq sistem üzrə 0-10 bal arasında (maksimum 10 bal) qiymətləndirilir. Aralılq imtahanda tələbə maksimum 30 bal toplauya bilər. Tələbə aralıq imtahanda iştirak etmədikdə "0" (sıfır) bal verilir.

XVII. Yekun imtahan

Fənni tədrisinin sonunda bir dəfə yekun imtahan təşkil olunur. Tələbənin imtahandakı cavabı 0-50 bal aralığında (maksimum 50 bal) qiymətləndirilə bilər. İmtahan yazılı formada, yaxud test qaydasında təşkil olunur. Fənn üzrə yazılı imtahan suallar,ı yaxud testlər mühazirə mətnləri və məşğələ dərslərinin məzmununa uyğun olaraq tərtib edilir.

Yekun imtahanda tələbə minimum 17 bal toplamazsa, onda imtahan qədər yığılan ballar toplanmır, tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

İmtahanın nəticələrinin qiymətləndirilməsi ilə bağlı tələbənin hər-hansı şikayəti olarsa, tələbə Universitetdə müəyyən olunmuş ümumi qaydalar əsasında Apellyasiya Komissiyasına müraciət edə bilər.

XVIII. Fənn üzrə yekun qiymətləndirmə

Fənn üzrə tələbənin yekun biliyi 100 ballıq sistem üzrə qiymətləndirilir. Balların maksimum miqdarı – 100 baldır.

Yekun imtahandan sonra tələbənin fənn üzrə topladığı bütün ballar toplanır və yekun qiymət (bal) hesablanır. Fənn üzrə tələbənin əldə edə biləcəyi yekun balın strukturu aşağıdaki cədvəldə təqdim edilib:

İstiqamət	**Ballar**	**Faiz**
Tələbələrin sərbəst (qrup) işinə görə	-	-
Seminar (məşğələ) dərslərinin nəticələrinə görə	20 bal	20 %
Ara imtahan	30 bal	30 %
Yekun imtahan	50 bal	50 %
Semestr nəticəsinə görə	**100 bal**	**100 %**

Fənn üzrə semestr ərzində (imtahana qədər və imtahanda) tələbənin topladığı balın yekun miqdarına görə onun yekun biliyi aşağıdaki kimi qiymətləndirilir:
51 baldan aşağı olduqda – “qeyri-kafi” - **F**
51-60 bal - “qənaətbəxş” - **E**
61-70 bal - “kafi” - **D**

71-80 bal - “yaxşı” - **C**
81-90 bal - “çox yaxşı” - **B**
91-100 l - “əla” - **A**

Tələbənin topladığı yekun bal 51 baldan aşağı olduqda (yəni onun biliyi “qeyri-kafi” qiymətləndirildikdə) tələbə bu fəndən krediti qazanmır və onun fənn üzrə akademik borcu qalır.

Tərtib etdi: __________________ i.e.n, dos. İsmayılov İsmayıl Elman oğlu