

Г.Н. Акбаева, Б.Ж. Жанкина, Н.Р. Рамашов, А.Н. Рамашова

*Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті, Қазақстан  
(E-mail: rgul.ksu@mail.ru)*

## **Елдің индустриалды-инновациялық даму жағдайында бәсекеге қабілетті мамандарды кәсіби даярлаудың әлемдік тәжірибесі**

Мақалада авторлар бәсекеге қабілетті мамандарды даярлаудың және қайта даярлаудың әлемдік тәжірибесін саралап ұсынды; адам капиталы сапасын инновациялық негізде арттыру құралдары нақтыланды және әлеуметтік-экономикалық факторлар мен адам капиталын құрудың тетіктерінің нақты кәсіпорынның еңбек өнімділігіне ықпалы бағаланды. Бұл қазіргі қалыптасқан жағдайда, тіпті экономиканың әлемдік жаһандануынан гөрі, еуразиялық интеграцияның бүгінгі күні мен болашақта болатын нақтылықты түсінуге, яғни ұлттық білім жүйесінің басымдылық негізінде бірыңғай білім беру кеңістігіне интеграциясының әлеуетін есепке алуға, мүмкіндік береді; сонымен қатар еңбектің мәні мен оның әлеуметтік-экономикалық жүйесі дамуының трансформациясы жағдайындағы өзгерістерін анықтайтын теориялық бағыттар мен әдіснамалық көзқарастар жан-жақты талданды; шетелдік тәжірибені «бүкіл өмір бойына үздіксіз оқу» концепциясына байланысты талдау кадрлық ресурстарды оңтайлы пайдалану және кадрлық әлеуетті инновациялық дамыту, қызметкерлерді басқару оларға білім беру тәсілдерін қалыптастыру қажеттілігімен, жаңа технологияны әзірлеу және оның әдістерін жетілдірумен тығыз байланысты екендігі көрсетілген. Сондай-ақ екінші бесжылдық әртарапандырудың мақсаттары мен міндеттерін, ҚР Индустриялық-инновациялық дамудың 2015–2019 жж. арналған мемлекеттік бағдарламасы негізінде іске асыру үшін оның қажеттілігіне сәйкес кадрлармен қамтамасыз етудің білім жүйесіндегі үдерістерді күрт өзгертумен байланысты екені түсінікті.

*Кілт сөздер:* кәсіби даярлық, кадрлар әлеуеті, индустриялық-инновациялық даму, әлемдік тәжірибе, білім капиталы, дуалды білім беру, білім беру жүйесі, интернацияландыру.

Әлеуметтік-экономикалық саладағы дамыған елдердің тәжірибесін талдағанда бір мәнді ерекшелікті – реформациялық шараларды жүзеге асыру субъектісі ретінде, социалистік жоспарлы жүйедегі (ал кейіннен посткеңестік елдердің экономикасында) макробағытта қабылданғандай салалар емес, кәсіпорын болып табылатындығын ескеру керек. Мұндай микробағыттың қажеттілігі мемлекеттік қолдау шараларын шаруашылық жүргізуші орташаланған субъектілерге емес, экономиканың нақты деңгейіне дәл жеткізу міндетінде болып табылады, әсіресе реформалар экономиканы инновациялық негізде әртарапандырумен байланысты болғанда. Осымен байланысты Г.Р. Муртазина, Д.В. Улесов және А.М. Сафиуллина «модернизацияның өзегі экономиканы инновациялық жолға өткізу болып табылады, оны мықты бәсекеге қабілетті кәсіпкерлік секторсыз бір ғана ғылыми-технологиялық жарып өтумен жүзеге асыру мүмкін емес» деп санайды. Кәсіпорын немесе кез келген мекеме модернизациялық үдерістерде, қатысушылардың ресурстарын, мақсаттарын, мүдделерін және капиталдарын біріктіретін әлеуметтік-экономикалық жүйе болады. Оның үстіне модернизациялық стратегиямен байланысты мекемелерге жаңа сапаларға ие адам капиталы, атап айтқанда, шығармашылық капиталдың активтері қажет болады. Адам капиталы анағұрлым жоғарырақ еңбек өнімділігіне қол жеткізу мен мекеменің анағұрлым жоғарырақ бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету үшін басты тетік болып табылады, ал шығармашылық адам капиталына қатысты әңгіме енді жоғарылатылған пайдалылық әрекеті коэффициенті туралы айтылуда. Адам капиталының өмірлік циклі моделінде кәсіпорын негізгі тұтынушы және адам капиталының иесі ретінде болады [1; 44].

Соңғы уақытта посткеңестік кеңістікте қолда бар адам капиталы ресурстарын тиімді пайдалану үшін, мекемелердің немесе кәсіпорынның адам капиталының сапалық сипаттамаларына қойылатын тек басымдық талаптарды ауыстыруды ғана емес, сондай-ақ адам капиталын тұтынудың ішкі ортасының факторларын ауыстыруды көрсететін кешенді жағдайларды жасауы қажет екендігі туралы түсінік анықтала бастады.

Біріншіден, тұтынылатын адам капиталының сапалық деңгейін көрсетуші қызметкердің білім деңгейі болып табылады.

Екіншіден, модернизация мекемені инновациялық-шығармашылық әлеуетті іске асыру мен кадрлардың пайдаланбаған білімі мен тәжірибесінің орын алуын (адам капиталының толық

тұтынылмауын) болдырмауға мүмкіндік беретін жағдайлар жасау үшін, адам капиталы ресурсының техника-технологиялық сапасына неғұрлым салмақтылықпен қарауға бағыттауы керек.

Үшіншіден, модернизация мен адам капиталын инновациялық үдерістің қозғаушы күші қатарына жатқызу белгілі экономикалық және саяси көрсеткіштерге, атап айтқанда, қызметкерлерді оқыту, инновациялық-шығармашылық қызметпен айналысатын қызметкер үлесін ұлғайтуға жетуді мақсат етіп қояды, бұдан басқа, адам капиталы ресурстарын тұтынудың тиімді және өнімді болуы мекемелер мен кәсіпорындар бойынша еңбек өнімділігінің өсуінің, жаңа өндірістердің дамуының, жаңа тауарлар шығару мен қызмет көрсетулерді жүзеге асыруға алып келуі тиіс [1; 47].

Дегенмен, жетекші шетелдік ұйымдарда жинақталған қызметкерлерді басқару тәжірибесі, кадрлық әлеуетті инновациялық дамыту моделін құру тұрғысынан алғанда, посткеңістік елдері үшін өзекті болып табылады. Шынында да, көптеген отандық кәсіпкерлік құрылымдар әлі күнге дейін өз қызметінде, өз бизнесінің ертеңгі күнін ойламай-ақ, ең алдымен, таза экономикалық пайдасын алуды бірінші кезекке қояды.

Осымен байланысты компаниялар инновациялық даму жолына өткенде, құндылықтар жүйесін өзгертуі керек. Компанияны басқарудың бухгалтерлік үлгісінен бастарту қажет, дамудың инновациялылығына бағытталған құндық бағытты қолдануы тиіс.

Компанияны басқаруда алдыңғы қатарға пайданы жылдам ұлғайтуды емес, компанияның қосылған инновациялық құнын қарқындылықпен ұлғайтуды қою қажет. Менеджерлердің және кадрлардың кез келген шешімі, стратегиялық та, ең алдымен, оның ұлғаюына алып келуі керек.

Инновациялық құнды жасайтын басты фактор – компанияның инновациялық капиталы, ол, А.И. Герашенконың пікірінше, стратегиялық дамудың басты ресурсы болып табылатын жоғары пайданы алу үшін, компанияның бөлініп алынбайтын материалдық емес артықшылықтарды тиімділікпен пайдалана алу қабілеттілігі. Стратегиялық үлгілеуде инновациялық әлеуетті ең жоғарғы деңгейге жеткізу компанияны дамыту стратегиясын жүзеге асырудың негізгі көрсеткіші болып табылады [2; 63].

Ұйымның кадрлық әлеуетін инновациялық дамыту кез келген ұйымның шаруашылық қызметін құрудағы ең маңызды мәселелердің бірі болды және болып қала бермек. Сондықтан кадрлық әлеуетті инновациялық дамыту мәселесін дұрыс анық шешу кадрлық менеджменттің негізін біліктілікпен игеруді талап етеді.

Осы тәжірибені зерттеп, осы қызметте нені кәсіпорын мен ұйым деңгейінде пайдалануға болатынын және ненің нақты экономикалық тиімділік беруге қабілетті екендігін, ал ненің тек шетелдік менеджментке ғана тән болып табылатындығын анық айқындауға болатындығы туралы И.В. Вотьякованың пікірімен келісуге болады [3].

Қызметкерлерді оқытудың шетелдік тәжірибесіне келетін болсақ, жоғарғы (жоо) және кәсіби-техникалық (тжко) білім беру жүйесіндегі кадрларды дайындаудан кадрлық әлеуетті инновациялық дамытудың айырмашылығы мардымды дәрежеде кадрларды «орындарында», яғни ұйымдарда және кәсіпорындарда, дайындау мен оқыту жүйесімен байланысты. Сөзсіз, білім беру жүйесінде кадрларды дайындау, сондай-ақ экономиканың қандай да саласының ұйымдардың кадрлық әлеуетін құру тізбегіндегі, бірақ оның бастапқы сатысында ғана, маңызды буын болып табылады. Қызметкерді дайындау оқу жүйесі дайындаған контингентті ұйымдардың және мекемелердің нақты қажеттіліктеріне сәйкес сапасы мен кәсіби деңгейі бойынша бейімдеуді білдіреді.

Осының барлығы ЮНЕСКО ұсынған бүкіл өмір бойына үздіксіз оқу концепциясына кіреді. Экономикалық ынтымақтастықты ұйымдастыру мен дамыту ұйымы 1998 жылы адам әлеуеті туралы баяндамада адам әлеуеті концепциясы инновацияға негізделген экономикадағы адамның ролі мен мәнін көрсететіндігі айтылды. Инновациялық үдерісті басқаруды бөлу адамдардың мүмкіндіктерін ұлғайтады, сонымен қатар адамның шығармашылық қабілеті мен ой-өрісін дамытады [4; 181-183].

Көптеген американдық компанияларының кәсіби дайындық пен оқытуды ұйымдастырғанда үш басты қағидаға негізделеді:

- қызметкерді дамудың, техника мен технологияның модернизациясы қарқынымен болатын кәсіби дайындау мен оқытудың үзіліссіздігі;
- қызметкерлерді кәсіби дайындау мен оқытудың бағыттылығы;
- қызметкерлерді оқытуда басым түрде белсенді әдістерді пайдалану.

Мысалы, «Хьюлетт-Паккард» компаниясының менеджерлері барлық уақытта ең маңызды талаптардың бірін — «әрбір орынға неғұрлым қабілетті қызметкерлерді тағайындауды» қолдануға тырысты. Компанияда тұрақты түрде қызметкерлерді кәсіби дайындау мен оқыту бағдарламасы

жаңартылып отырады. Бұл өте қажетті де тиімді, себебі компания жұмыс істейтін техникалық жобалау мен өндіріс аясында өнімнің моральді ескіруі жылдам өтеді. Сөзсіз, американдық компанияларының қызметкерлерді кәсіби дайындауы мен оқытудың қарқынды және белсенді әдістері өте әрекетті, әрі тиімді. Егер оларды қазақстандық тәжірибеде қолданса, онда олар Қазақстан компаниялары мен кәсіпорындарын дамытуда оңтайлы ықпал етуге қабілетті. АҚШ-та қызметкерлерді кәсіби дайындау мен оқытуға, әдетте, ірі компанияларда үлкен көңіл бөлінеді, ал Еуропада басымырақ шағын компаниялар өздерінің қызметкерлерін жиірек және қарқынды түрде оқытады.

Еуропа компанияларының қызметкерлердің кәсіби орындарына сәйкестігін басқаруына келетін болсақ, әдетте, ірі корпорациялар өздерінің қызметкерлерін оқытатын оқу орталықтарын, институттар мен университеттерді құрады. Мысалы, Envia M (Германия) концерні, «Люфтганза» (Германия) компаниясының бірқатар оқу орталықтары бар. Оларда кәсіби дайындықпен бірге компанияның қызметкерін дамыту үдерісін әрі қарай жалғастырумен жалғасады. Бұл басым түрде біліктілікті көтеру курстары, жетекшілер мен мамандар үшін кеңестер беру, әр түрлі тренингтер арқылы жүзеге асырылады. Еуропалық компанияларда қызметкерді кәсіби дайындау мен оқыту басым түрде жүйелі, үздіксіздік сипатқа ие. Бұл компаниядағы кәсіби дайындыққа қажеттіліктер мониторингі мен оқытылған қызметкерді әрі қарай пайдалануды жоспарлаудың тұрақты түрде жүргізіліп отыратындығымен дәлелденеді [5].

Кадрлар әлеуетін инновациялық дамытудың ең жақсы әлемдік тәжірибесі жапондық ұйымдарда қалыптасқан. Оның нәтижесі ең жоғары еңбек өнімділігінің бірі, жоғары сапалы инновациялық өнімдер, жоғары технологиялық өнімдер өндірудегі әлемдік көшбасшылық, елдің жалпы ішкі өнімнің көлемі бойынша әлемде үшінші орын алуы болып табылады.

Қазіргі кезде жапон ұйымдарында әдетте кадрлық әлеуетті инновациялық дамытуды қалыптастыру мен жүзеге асырудың екі деңгейі қолданылады – ұйым деңгейі және жеке деңгей [6].

Жапондық ұйымдардың табыстары ұлттық экономика шеңберімен шектелмейді. Кадрлар әлеуетін инновациялық дамытудың алдыңғы қатарлы жапондық тәжірибесін бәрінен бұрын электрондық техника және автогиганттар өндіру бойынша аса ірі жапондық ұйымдардың еншілес компаниялары орналасқан елдер қабылдады. Оған бірінші кезекте Оңтүстік Шығыс Азия елдері — Малайзия, Сингапур, Тайвань кіреді. Англияда орналасқан, «Ниссан» автомобильдерін өндіру бойынша еншілес фирма, Британ аралдарында бірінші болып ұйымның кадрлық әлеуетін инновациялық дамытудың ережелерін қолданды [7].

Соңғы жылдары болып жатқан Қытайдың экономикалық кереметі көп жағдайды өндіріске жапон тәжірибесін енгізу арқасында мүмкін болды. Қазіргі кездегі Қазақстан үшін бұл тәжірибе үлкен қызығушылық туғызады.

Жоғарыда біз жапондық инновациялық тәжірибенің кейбір жақтарын келтіргенбіз. Қызметкерді кәсіби дайындау мен оқыту жүйесі білім беру жүйесі үшін еңбек нарығына бейімделу механизмі болып табылады. Жапондық тәжірибе бұл өзара байланысты жақсы көрсетеді. Шынында да, Жапонияда он екі жылдық мектептік білім беру жүйесі іске қосылған, олардың алты жылы – бастапқы саты, үш жылы – орта саты және де үш жылы – қорытынды, арнайы білім беруге бағытталған жоғарғы саты (1-сур.).



1-сурет. Жапониядағы мектептік білім беру жүйесінің ерекшеліктері

Дегенмен, орта мектептерде кәсіби білімдерді тәжірибелік нақтылау үшін жағдай жоқ.

Ірі компаниялар, өз өндірісін ұлғайтуға бағыт ала отырып, үлкен жұмыскерлердің зейнеткерлікке шығуымен байланысты қызметкерлерді толтыру үшін, бәсекелестеріне осы маңызды стратегиялық ресурсты бермеу үшін, жас жұмысшыларды қабылдаудың «артығымен алу» стратегиясын қолдана бастады. Жұмысқа алынған жастардың басым бөлігі кәсіби оқуды компанияның оқу орталығынан алады немесе ірі шетелдік немесе отандық оқу орындарына тағылымға жіберіледі.

Жапонияның кейбір өнеркәсіптік және сауда фирмаларындағы қызметкерлердің біліктілігін арттыруды ұйымдастырудағы инновациялық бағыттың ерекшелігі де қызықты. Мысалы, кейбір компанияларда келесідей әдет қалыптасқан (2-сур.).



2-сурет. Жапон фирмасындағы қалыптасқан әдеттер

Сөйтіп, олар алынған білімдерді жүйелендіреді, қабылдаған дағдылары мен білімді игере алу деңгейі бағаланады, бұл болашақ кәсіби қызметте осы білімдерін, дағдыларын білікті және тиімді пайдалауына алып келеді.

Жапондық компаниялардың қызметкерлерін оқыту үдерісінің тағы да бір ерекшелігі бар: фирма үшін қауіпті болып табылатын бірнеше оншақты жағдайлар беріледі және фирманы дағдарыстық жағдайдан алып шығудың бірнеше шұғыл шаралары зерттеледі және есте сақталады. Оқыту нәтижесінде жан-жақты өз компаниясын дағдарыс жағдайынан алып шығуға қабілетті, жоғары білікті мамандар қалыптасады [5].

*Корпоративтік университеттер негізінде қызметкерлерді дайындау.* Корпоративтік университеттер құрудың тарихы 70-жылдардың басынан, 1961 ж. McDonald's компаниясы менеджерлер дайындайтын Hamburger University Халықаралық орталығын құрғаннан бастап басталды, бұл корпоративтік университеттің дамуының бастамасы болды. Соңғы онжылдықтар бойы McDonald's-ң 65 мыңнан астам менеджерлері осы университетті бітірді. XXI ғасырдың басында-ақ Hamburger University-ның Англияда, Жапонияда, Германияда мен Австралияда филиалдары болды.

Осы тәжірибені қорытындылау корпоративтік университеттің қызметі ең кемінде төмендегідей негізгі бағыттарды қамтитындығын көрсетеді:

- мамандарды, сонымен бірге жоғары және орта буындардағы менеджерлерді басқарудың озық әдістеріне үйрету;
- кеңес беру (негізінен әр түрлі технологияларды қолдану сұрақтары бойынша);
- қызметкерлерді қажетті дағдыларды игерту мақсатындағы тренингтер;
- қызметкерлерді тәлімгер көмегімен, ал жетекшілікті коучинг арқылы дамумен жалғастыру;
- бір-бірімен араласуды, консолидация мен компания мамандарының жинақталған тәжірибесін пайдалануды қамтамасыз ететін, білімді басқару жүйесін құру.

Корпоративтік университетті құруға қатысты екі базалық бағыт бар:

- әдеттегі оқу орындарымен немесе арнайы сервистік фирмалармен бірге альянс;
- дербес құрылым құру.

Осы корпоративтік университеттердің қайсысын таңдауына қарамастан, оны құру алгоритмі біреу.

Бірінші кезең – компанияның алдында тұрған міндеттер тұрпатын сезіну, бизнес-үдерістер мен миссияны сипаттау. Негізгі сұрақ: ұйымның стратегиялық мақсатына қалай жету керек. Оған жауап іздеу топ-менеджерлер деңгейінде жүргізіледі.

Екінші кезең – ассесмент жүргізу (компанияның жағдайын, оның ұйымдық құрылымы мен кадрларын бағалау).

Үшінші кезең – әр түрлі деңгейдегі және біліктілікті мамандар үшін тренингтер, семинарлар және басқа үйрететін шаралар жүйесін жасау.

Тұтас алғанда корпоративтік университеттердің болашақтағы дамуы туралы айтатын болсақ, корпоративтік университеттердің виртуалды болатындығын және келесі міндеттерді шешетіндігін айтуға болады: білімді жинау және іріктеп алу; білімдерді ұйымның мүшелері арасында таратуды ұйымдастыру; ұйымның құндылықтарын жасау және біріктіру мен жұмыс сапасының стандартымен камтамасыз ету.

*Білім мен ғылымның интеграциясы.* Әлемдік тәжірибе интеграцияның университеттің базасында іске асатындығын көрсетеді, бұл кадрларды дайындаудың инновациялық деңгейін біршама күшейтеді. Мысалы, АҚШ-да университеттердің белгілі жіктелуі орын алған. Барлық университеттер екі топқа бөлінеді: оқытудың және зерттеулердің басым болуы.

АҚШ-тың дамыған басқа елдермен салыстырғандағы ғылыми-зерттеу қызметіндегі үлесін нақты көрсетуге болады (1-кесте).

1 - кесте

**2015 жылғы әлемнің жекелеген дамыған елдерінің ғылыми зерттеулерінің өнімділігі**

Орны	Ел	Ғылыми мекемелердің саны	Қосынды өнімділік, құжаттар	Ғылыми өнімнің жалпы көлеміндегі үлесі, %
1	АҚШ	451	2387268	29,90
2	Қытай	197	654278	8,19
3	Жапония	159	585858	7,34
4	Ұлыбритания	137	510585	6,39
5	Германия	77	440256	5,39
6	Франция	75	386527	4,84
7	Канада	64	308426	3,86
8	Испания	123	278108	3,48
9	Италия	73	261344	3,27
10	Австралия	59	188787	2,36

*Ескерту.* [8; 98] дерек көзі бойынша құрастырылған.

Біз АҚШ-тың қосынды өнімділігі іс жүзінде ғылыми өндірісінің 30% өндіре отырып, жаңа тұрпаттағы ең ірі «экономика» болып қалып отырғандығын көреміз. Қытай Халық Республикасы іс жүзінде онымен қатарласты және, тіпті, Жапонияның инновациялық экономикадағы мүмкіндіктерін басып оза бастады. Дамыған елдердің әрқайсысы ғылыми өнімнің жалпы көлемінің 2-ден 7%-ға дейін өндіреді.

Егер әрбір сектордың әлемдік ғылыми өнімнің жалпы көлеміне қосқан үлесін қарастыратын болсақ (2-кесте), онда біз әлемдік «білім экономикасында» жоғарғы білім беру секторының озық ролді атқаратындығына тағы көз жеткіземіз.

Сонымен бірге, денсаулық сақтау секторының көптеген мекемелері университеттердің құрылымдық бөлімшелері болғандықтан, бұл сектордың әлі жеткілікті дәрежеде бағаланбай келетіндігін айта кету керек, бірақ денсаулық сақтау мекемелері бойынша есептеу жеке жүргізіледі. «Үкіметтік» сектор (мемлекеттік ғылыми-зерттеу орталықтары мен зертханалары, ұлттық ғылым академиялары) зерттеу университеттерімен жарыста өз позицияларын жоғалта бастады.

**Ғылыми қызметке секториалдық үлесінің бағалалары**

Ранг	Сектор	Ұйымдар саны	Қосынды өнімділік	Ғылыми өнімнің жалпы көлеміндегі үлесі, %
1	Жоғарғы білім беру	1513	6090332	76,27
2	Үкіметтік	203	1029029	12,89
3	Денсаулық сақтау	322	784746	9,83
4	Корпоративтік	28	66180	0,83
5	Басқалар	14	14567	0,18

Ескерту. [8; 98] дерек көзі бойынша құрастырылған.

Денсаулық сақтау секторы күрт өсуде, ал корпоративтік зерттеулер таң қалдыратындай мардымсыз (ғылыми өнімнің жалпы көлемінің 1%-нан төмен), мұны өнімнің басым бөлігінің патенттер мен ноу-хауға жатқызылатынымен немесе корпоративтік зерттеу орталықтарының шектен тыс жабықтылық және құпиялылық саясатын ұстануымен түсіндіріледі [8; 97, 98].

Сонымен қатар АҚШ, шынымен де, жоғарғы оқу орындарының студенттерінің ғылыми-зерттеу қызметіне қосқан үлесі бойынша бірінші орынды алатындығына көз жеткізуге болады (3-кесте). Бұл мәселені ғылыми өнімділігі бойынша әлемдік университеттердің рейтингі көмегімен одан да тереңірек қарастырсақ, онда алдыңғы 10 университеттердің – 5 американдық, яғни әлемнің анағұрлым өнімді университеттерінің ішінен 50 %, екендігін көруге болады. Жапондық университеттер өнімділік бойынша 2 орынды, Қытай, Бразилия мен Канада – 10 %, соған сәйкес 3 орынды алады.

Тұтас алғанда, О.Н. Чернышева ғылыми зерттеулер мен жасалымдар саласы қызметтің жоғары бәсекелі аясының белгілерін алып келеді, сондықтан дамыған елдердің үкіметтері, жоспарланған ғылыми және инновациялық нәтижелерге қолжеткізуге бағытталған бюджет шығындарын үйлестіру үшін, институттар мен тұтас алғандағы елдердің белсенділігін зерттеуге тапсырыс береді [8; 99].

Біздің пікірімізше, кадрлық әлеуетті инновациялық дайындаудың мұндай бағытына, білім беру жүйесінің білімдік қызмет көрсетулерін мардымды толықтыра алуға мүмкіндік беретін корпоративтік университеттерді құруды жатқызуға болады.

**Зерттеулердің университеттік өнімділігі бойынша дамыған елдердің рейтингтік орны**

Орны	Ел	Жоо саны	Жоо өнімділігі	Жалпы жоо өнімінің жалпы көлеміндегі үлесі, %	Дәйексөз келтірудің орташа мәні, құжат	Өнім сапасының орташа мәні, %
1	АҚШ	312	1852565	30,42	7,5	1,42
2	Қытай	186	529675	8,70	1,8	0,63
3	Жапония	132	482854	7,93	4,9	0,88
4	Ұлыбритания	84	411045	6,75	6,3	1,34
5	Германия	58	323859	5,32	7,3	1,33

Ескерту. [8; 99] дерек көзі бойынша құрастырылған.

Сонымен қатар инновацияға бағытталған білім мен ғылымның тығыз интеграциясын қамтамасыз ететін ұлттық инновациялық университеттерді құру тәжірибесі де пайдалы болып табылады [9]. Бұл бағытты іске асырудың Ресейдегі тәжірибесі оның тиімділігін көрсетеді. Мысалы, Н.П. Огарев атындағы ФЗУ әр түрлі басқару деңгейіндегі 110 ғылыми-техникалық бағдарламаларды жүзеге асыруға қатысады. Мемлекеттік университетте 3 мыңнан астам адамды біріктіретін 171 студенттік ғылыми қоғам қызмет етеді. Жыл сайын 100-ден астам оқытушылар, аспиранттар мен студенттер

шетелдерге ғылыми және педагогикалық жұмысқа, тәлім алу мен біліктілікті көтеруге шығып отырады.

Білімнің интернализациялануы, білім беру кеңістігінің интеграциясына келетін болсақ, дамыған елдердің басым бөлігінде білім беру жүйесін реформалаудың ең маңызды бағыты білімнің интернализациялануы, білім беру кеңістігінің интеграциясы болып табылады.

Интернацияландыру — бұл ХХІ ғасырдың алдыңғы қатарлы тенденцияларды білдіретін және әлемдік қоғамдастықтардың қажеттіліктеріне жауап беретін, ортақ мақсаттар мен принциптер негізінде ұлттық білім жүйелерінің орнықты өзара әрекеті мен өзара ықпалдасу үдерісі. Жаһанданудың дамуы мен әлемдік еңбек нарығының талаптарының өзгеруі жағдайында ұлттық білім жүйесі білім беру аясындағы интернацияландыруды ендірудің озықты тәжірибесін есепке алуы тиіс. Бұл тенденция ЕАЭО-ғы интеграциялық үдерістерге де таратыла алады.

Қазіргі әдебиетте «білімді интернацияландыру» түсінігінің әр түрлі анықтамалары келтіріледі. Бұл сарапшылардың көзқарасы бойынша, неғұрлым мағынасы бойынша жақын Дж. Кнайттың берген анықтамасы: «Интернацияландыру — бұл халықаралық құрамдастарды зерттеу, білім беру және жоғары білім берудің әкімшілік қызметіне ендіру үдерісі» [10]. Автор осы анықтамада интернацияландыруды жоғары білім қызметтері мен интернацияландырудың осы қызметтерге ықпалын байланыстырушы кешенді үдеріс ретінде қарастырады.

Білім беруді интернацияландырумен тығыз байланысты халықаралық ынтымақтастықтың формаларына келесілерді жатқызады:

- халықаралық білім беру стандарттарын ұлттық оқу бағдарламаларымен біріктіру;
- халықаралық академиялық ұтқырлық: студенттер үшін есепке алынған еңбек сыйымдылығы өлшемдерін қайта есепке алу, профессор-оқытушылардың құрамы үшін олардың еуропалық аймақта жұмысқа жұмсаған уақыт мерзімін есепке алу;
- білім беру бағдарламаларының сапасын қамтамасыз етудегі салыстыруға болатындай критерийлер мен әдіснамалардың бірыңғай халықаралық стандарттары;
- институтаралық ынтымақтастық, оқытудың біріккен бағдарламалары мен ғылыми зерттеулер жүргізу негізінде ұтқырлық сызбасын жасау;
- институционалдық серіктестік: стратегиялық білім беру альянстарын құру.

Экономикалық негіздеуге сәйкес, білім ұлттық деңгейде инновацияларға ыпал ететін және мемлекеттің өзінің де экономикалық дамуының маңызды факторы бола алады. Халықаралық деңгейде мұндай артықшылықтарды университеттер немесе басқа да басқа елдердің осыған мүдделі жақтары (яғни кәсіпорындармен, зерттеу орталықтарымен т.с.с.) арасындағы стратегиялық серіктестік пен ынтымақтастықтың әр түрлі формалары арқылы ұлғайтуға болады.

Осыған байланысты кейбір елдердің (Ұлыбритания, Австралия, және АҚШ), шетелдік студенттерді тартатын және олардың университетіндегі қымбат оқуды төлеуге дайын, халықаралық рейтингте жоғары орындарды алатын жетістікті стратегияларын анықтауға болады. Одан басқа, неғұрлым талантты студенттерді тарту және ұстап тұру орта және ұзақ мерзімдік кезеңдерде оңтайлы экономикалық нәтижелерге жету үшін жетістікті стратегия ретінде қарастырылады.

Тұтас алғанда, интернацияландыру халықаралық экономикалық қатынастардың дамуын ынталандырады, ол өз кезегінде білікті адам ресурстары нарығының кеңеюіне, қаржылық инициативаға, ұлттық өндірістің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етеді, осылайша, елдің экономикалық өсуінің мәнді факторына айналады.

Мысал ретінде соңғы жылдары әлемдегі ең жылдам өсіп келе жатқан Қытайды келтіруге болады. Интернацияландыру Қытайда біршама уақытта жаратылыстану ғылымдары, техника, заң мен менеджмент аяларында ақпаратты импорттаудан (мысалы, шетелдік оқулықтарды аударудан), сонымен қатар студенттер мен оқытушылар алмасу бағдарламаларын ашудан көрініс тапты (2000 ж. Қытайда әлемнің 164 елдерінен 45 мың шетелдің студенттер оқыды). Қытай студенттерін әлемдік экономикада жұмыс істеу үшін дайындауға бағыт алған интернационалдандыруға ұмтылыс жасаудың шешуші элементі шетелде, әсіресе, жаратылыстану мен техника аясында білім алуды ынталандыру болды, 2000 ж. қарай қытайлық студенттер бүкіл әлем бойынша 100-ден астам елдердің университеттерінде оқыды. Жекелеп алғанда, Құрама Штаттарында қытайлық студенттер ең көпсанды топты құрайды [11].

Интернацияландыру концепциясын таратқанда неғұрлым нақтыланған жоғары оқу орындарының деңгейінде ерекшеліктердің орын алуы байқалады.

Жекелеп алғанда, кейбір сарапшылардың зерттеулерін дамыта отырып [12], нақты алынған жоо деңгейіндегі интернацияландыру үдерістерінің ықпалынан болатын шығындар мен пайдалылықтың ерекшеліктерін талдады.

«Әлемдік білімдік кеңістік» (ӘБК) және «интернацияландыру» терминдері өте жақын, бірақ бір мағыналы емес. ӘБК барлық білімдік және тәрбиелік мекемелердің, ғылыми-зерттеу орталықтарының, ғылыми-педагогикалық орталықтарының, әрбір елдегі, аймақтар мен ғаламдық көлемдегі білім беру бойынша үкіметтік пен қоғамдық ұйымдардың жиынтығын, олардың қоғамдық өмірдің әр түрлі аясындағы қарқынды интернацияландыру аясындағы өзара ықпалы мен өзара әрекетін білдіреді.

Жоғарғы білім беруді интернацияландыру деп мақсаттары, қызметтері мен білімдік қызмет көрсету үдерісі халықаралық өлшемге ие болатын үдерісті түсінеді. Тұтас алғанда, студенттерді алмастыруларды интернацияландыру, әлемдік экономиканың жаһандануы халықаралық байланыстардың дамуын жоо бәсекеге қабілеттіктерінің шарттарының біріне айналдырып келеді. Сонымен бірге бұл үдерістер жекелеп талдауды қажет ететін, белгілі мәселелерді де туындатады.

Ішкі интернацияландырудың ең маңызды формасы — оқу жоспарлары мен бағдарламаларды интернацияландыру. Мұндай оқу жоспары осы елдің және шетелдік студенттер үшін де жасалынады. Әр түрлі жоо біріккен оқу бағдарламалары сияқты интернацияландырудың, біріккен немесе екі диплом алуға алып келетін әдісін еске салуға болады. Бұл жағдайда, ең алдымен, өзінің еңбек нарығындағы құзыретін осылайша көтергісі келетін студент ұтады.

Білімді интернацияландыру, оның артықшылықтарына қарамастан, ұлттық білім беру жүйесінің, мысалы, консерватизм, енжарлық, сәйкес келмеушілік, экономиканың нақты секторының қажеттіліктерінен алыстап кету сияқты жүйелік мәселелерін шеше алмайды. Білім алуға қолжетімділік мәселесін шешудің тәсілдерінің бірі белгілі бір формадағы қашықтықтан оқыту деп саналады.

Сонымен, жоғарғы оқуды интернационалдандыру жоо халықаралық қызметінің мәнінің өсуінен көрініс табады. Интернационалдандыру жоо бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, білім берудің сапасын жақсартуға, ғылым мен білімнің кооперациясын күшейтуге қабілетті.

Дегенмен, әсіресе дамушы елдер үшін өзекті болып табылатын, «ақылдылардың кетіп қалуы»; қазіргі кезде эталон ретінде, ең алдымен, англо-американдық модель алынатындықтан, жоо мен тұтас алғанда, жоғарғы білім беру деңгейін әдейі төмендетіп бағалау сияқты оңтайсыз салдардың ықтималдығын ескеру қажет. Көптеген ұйымдастырушылық, құқықтық және басқа мәселелерге қарамастан, білім беруді интернацияландырудың сауатты жасалған стратегиясы тек білімдік қызмет алушыларға ғана емес, сондай-ақ экономиканың нақты секторы, сонымен қатар мемлекет үшін де қосымша пайдалылық алып келеді [13].

Әр түрлі елдердің білімдік кеңістіктегі интеграцияны жүзеге асыру тұрғысынан алғанда, білім берудегі франчайзинг сияқты ең жаңа технология да ерекше назар аудартады.

Қазіргі уақытта білім беру нарықтық қатынастардың өнеркәсіп, құрылыс, қаржы-несиелік және басқа жүйелері сияқты аяға айналды және бәсекенің қысымын көруде, жарнама мен өз елінде де, шет елде де сенімді өткізу жолдарына мұқтаж.

Сонымен, қорытындылай келе, төмендегідей қорытынды шығаруға болады:

1) еңбектің мәні мен оның әлеуметтік-экономика жүйесі дамуының трансформациясы жағдайындағы өзгерістерін анықтайтын теориялық бағыттар мен әдіснамалық көзқарастарға жүргізілген жан-жақты талдау:

- біріншіден, қазіргі экономиканың қалай аталатындығына қарамастан – «жаңа экономика», «білім экономикасы», «трансформациялық экономика», «инновациялық экономика» т.с.с. – еңбек қатынастары жүйесіндегі кадрлық әлеует мәнінің өзгермей қалатындығын: оның экономикалық жүйенің қарқынды түрде өзгеріп отыратын сұранысына бейімделетіндігін;
- екіншіден, кадрлық әлеуеттің инновациялық қырының қалыптасу сызбасы, егер оны еңбектің «қосылған инновациялық құны» деп атауға болатын болса, бұл сызба келесідей тізбек: адам капиталы → адам әлеуеті → зияткерлік капитал → инновациялық менеджмент → инновациялық бағытталған кадр әлеуеті түрінде көрінуі мүмкін екендігін көрсетті;

2) «адам капиталы» мен «кадрлық әлеует» категорияларын анықтайтын көзқарастарға жүйелі бағыт пен жүргізілген кешенді зерттеу адам капиталы факторының, кадрлық әлеуетті инновациялық дамыту мәселелерінің жеткілікті деңгейде зерттелмегендігін көрсетті, осыған байланысты адам

капиталын өлшеу және де инновациялық-бағытталған кадрлық әлеуеттің тиімділігін бағалаудың әдінамалық негіздері мен әдістемелік базасының жасалуы жетілдіруді қажет ететіндігін көрсетті;

3) біздің пікірімізше, адам капиталы терминін түсіндіргенде, оны тек білім, дағдыларының жиынтығы ретінде ғана емес, сондай-ақ экономиканың жаңа даму сатысының талаптарына бейімделе отырып, барлық қабілеттерінің жиынтығы мен жеке қасиеттерін іске қосу арқылы өсіп отыратын табыс алып келе алатын қабілеті деп те көрсеткен жөн;

4) шетелдік тәжірибені талдау кадрлық ресурстарды оңтайлы пайдалану және кадрлық әлеуетті инновациялық дамыту қызметкерлерді басқару тәсілдерін қалыптастыру қажеттілігімен, жаңа технологияны әзірлеу және оның әдістерін жетілдірумен тығыз байланысты екендігін көрсетті. Осыған байланысты жалпы білім берудің жапондық, ал жоғары білім беру бойынша АҚШ-тың тәжірибесі назар аударуға тұрарлық деген тұжырым жасауға негіз бар.

### Әдебиеттер тізімі

- 1 Муртазина Г.Р., Улесов Д.В., Сафиуллина А.М. Предприятие как институт потребления человеческого капитала в модернизируемой экономике // Экономические науки. — 2013. — № 8(105). — С. 44–48.
- 2 Геращенко А.И. Оценка инновационного потенциала компании // Проблемы теории и практики управления. — 2008. — № 11. — С. 63–70.
- 3 Вотякова И.В. Оценка эффективности инновационного развития кадрового потенциала социально-экономической системы: современный аспект. — [ЭР]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1921>.
- 4 Катайкина Н.Н., Щанкин С.А. Новые подходы к процессу формирования кадрового потенциала российского инновационного бизнеса // Вестн. СамГУ. — 2012. — № 7(98). — С. 180–188.
- 5 Зарубежный опыт обучения персонала и его применение на российских предприятиях. — [ЭР]. Режим доступа: [http://www.refi.su/help\\_66.html](http://www.refi.su/help_66.html).
- 6 Набиев Е.Н., Рамашова А.Н. Кадрлар әлеуетін инновациялық дамытудың шетелдік тәжірибесі // Наука и образование в современном мире: материалы междунар. науч.-практ. конф. — Караганда: Болашак-Баспа, 2014. — С. 173–176.
- 7 Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с.
- 8 Чернышева О.Н. Опыт научно-исследовательской деятельности студентов в США // Инновационное развитие российской экономики: сб. науч. тр. по материалам III Междунар. науч.-практ. конф. — Ч. 3. — М.: МЭСИ, 2010. — С. 96–99.
- 9 Baizholova R.A., Ramashova A.N. The world experience of innovative development of human resources. — [ER]. Access mode: [http://archiv.gpscience.org/category/collection/2015/nov2015/fos\\_ljemfbi\\_vii](http://archiv.gpscience.org/category/collection/2015/nov2015/fos_ljemfbi_vii).
- 10 Knight J. Updating the Definition of Internationalization. — [ER]. Access mode: [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/soe/cihe/newsletter/New33/text001](http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/newsletter/New33/text001).
- 11 Панкова Н.В., Курочкина О.В. Сравнительный анализ международных практик интернационализации профессионального образования // Проблемы современной экономики. — 2014. — № 4(52). — С. 360–364.
- 12 Селиванов А.В. Перспективы интеграции российской высшей школы в мировое образовательное пространство в контексте геополитических реалий современности // Росс. науч. журн. — 2010. — № 14. — С. 142–148.
- 13 Борунова И.А. Экономические издержки и выгоды вузов от интернационализации образования // Проблемы современной экономики. — 2014. — № 4(52). — С. 364–367.

Г.Н. Акбаева, Б.Ж. Жанкина, Н.Р. Рамашов, А.Н. Рамашова

### **Мировой опыт профессиональной подготовки конкурентоспособных специалистов в условиях индустриально-инновационного развития страны**

В статье представлен анализ положительного мирового опыта в профессиональной подготовке и переподготовке конкурентоспособных специалистов; уточнены средства повышения на инновационной основе качества человеческого капитала и оценено влияние социально-экономических факторов и механизмов создания человеческого капитала на производительность труда конкретного предприятия. В сложившейся ситуации на сегодня это позволяет понять реальность евразийской интеграции в настоящее время и в будущем, учитывать потенциал интеграции в едином пространстве образования на основе приоритета национальной образовательной системы. Также всесторонне рассмотрены методологические направления изменений в условиях трансформации развития социально-экономической системы и роли труда; обоснована тесная связь новых методов и технологий с необходимостью формирования и развития новых знаний, кадрового менеджмента, инновационного кадрового потенциала и оптимального использования кадровых ресурсов в условиях зарубежного опыта обучения на основе концепции «образование через всю жизнь». Это, в свою очередь, требует успешной реализации задач и целей диверсификаций второй пятилетки на основе Государственной программы индустриально-инновационного развития РК на 2015-2019 гг. Понятно

необходимость обеспечения кадрами в соответствии с его потребностями резким изменением процессов системы образования.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, кадровый потенциал, индустриально-инновационное развитие, мировой опыт, образовательный капитал, дуальное образование, система образования, интеграция.

G.N. Akbayeva, B.Zh. Zhankina, N.R. Ramashov, A.N. Ramashova

## World experience of professional training competitive specialists in the conditions of industrial-innovative development of the country

In this article, the authors provide an analysis of the positive international experience in training and re-training of competitive specialists; refined means of increasing innovation on the basis of the quality of human capital and assess the impact of social and economic factors and the mechanisms of human resources creation on productivity of a particular enterprise. In the circumstances of today, it allows us to understand the reality of the Eurasian integration today and in the future, than the world of economic globalization, that is, take into account the potential for integration into the common space of education based on the priority of the national education system, and fully considered the methodological direction changes in the conditions of transformation of social-economic system and the role of labor; a close connection of new methods and technologies with the need of formation and development of new knowledge, human resource management, the development of innovative human resources and optimum use of human resources in terms of foreign learning experience based on the concept of "lifelong learning" was proved. This, in turn, requires a successful implementation of the tasks and diversification purposes of the second Five-Year Plan on the basis of the Republic of Kazakhstan State program of industrial-innovative development for 2015-2019 years; it is clear the need for personnel in accordance with its needs and, together with a sharp change in the education system processes.

*Keywords:* professional training, human resources, industrial and innovative development, world experience, educational capital, dual education, the education system, integration.

### References

- 1 Murtazina G.R., Ulesov D.V., Safiullina A.M. *Economic sciences*, 2013,8 (105), p. 44–48.
- 2 Gerashchenko A.I. *Problems of the theory and practice of management*, 2008, 11, p. 63–70.
- 3 Votyakova I.V. *Evaluating the effectiveness of the innovation capacity building in socio-economic system: a modern aspect*, [ER]. Access mode: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1921>.
- 4 Kataykina N.N., Shchankin S.A. *Bulletin of Samara State University*, 2012, 7 (98), p. 180–188.
- 5 *Foreign personnel training experience and its application in Russian companies*, [ER]. Access mode: [http://www.refi.su/help\\_66.html](http://www.refi.su/help_66.html).
- 6 Nabyev E.N., Ramashova A.N. *Science and education in the modern world*, materials intern. scientific-practical. conf., Karaganda: Bolashak-Baspa, 2014, p. 173–176.
- 7 Armstrong M. *Strategic Human Resource Management*, transl. from English, Moscow: INFRA-M, 2002, 328 p.
- 8 Chernyshova O.N. Coll. scientific. tr. on the mater. III Intern. scientific-practical. Conf. *The innovative development of the Russian economy*, 3, Moscow: MESI, 2010, p. 96–99.
- 9 Baizholova R.A., Ramashova A.N. *The world experience of innovative development of human resources*, [ER]. Access mode: [http://archiv.gpscience.org/category/collection/2015/nov2015/fos\\_ljemfbi\\_vii](http://archiv.gpscience.org/category/collection/2015/nov2015/fos_ljemfbi_vii).
- 10 Knight J. *Updating the Definition of Internationalization*, [ER]. Access mode: [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/soe/cihe/newsletter/New33/text001](http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/newsletter/New33/text001).
- 11 Pankova N.V., Kurochkina O.V. *Problems of modern economy*, 2014, 4 (52), p. 360–364.
- 12 Selivanov A.V. *Russian Scientific journal*, 2010, 14, p. 142–148.
- 13 Borunova I.A. *Problems of modern economy*, 2014, 4 (52), p. 364–367.