

2. Нысанбаев Ә.Н., Азаматтық қоғам және құқықтық мемлекет, Алматы: Жеті жарғы, 2006, 114-б.
3. Садовничий В.А., Социальная активность молодежи, Москва: Просвещение, 2012, 92-б.
4. Семенова В.В., Гражданское общество и социальные практики, Москва: Наука, 2011, 75-б.).
5. Сапарғалиева Г., Қазақстандағы азаматтық қоғам институттарының дамуы, Алматы: Қазақ университеті, 2014, 56-б
6. Бекжанова Ә., *Әлеуметтік жұмыс негіздері*, Алматы: Қазақ университеті, 2019, 142-б.
7. Clary E.G., Snyder M. The Motivations of Volunteers: Theoretical and Practical Considerations // *Current Directions in Psychological Science*. – 1999. – Vol. 8(5). – P. 156-159.

ӘОЖ 331.08

## **ҚАЗІРГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ**

**Сейтқулова Д.Р., Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе, Қазақстан**

Қазіргі қоғамдағы жаһандану, цифрландыру және білім сапасына қойылатын жоғары талаптар білім беру ұйымдарында персоналды басқару жүйесін жетілдіруді қажет етеді. Педагог кадрлардың кәсіби біліктілігін арттыру, мотивациясын көтеру және тиімді басқару тетіктерін енгізу - білім беру сапасының басты кепілі. Сондықтан заманауи мектептер мен колледждерде персоналды басқару жүйесі стратегиялық маңызға ие болып отыр.

Персоналды басқару жүйесінің мәні мен маңызына келетін болсақ, персоналды басқару - ұйымның кадрлық әлеуетін қалыптастыру, дамыту және тиімді пайдалану процесі. Білім беру ұйымдарында бұл жүйе төмендегі бағыттарды қамтиды:

- кадрларды іріктеу және орналастыру - педагогтарды кәсіби стандарттарға сәйкес таңдау;
- кәсіби даму - мұғалімдердің біліктілігін арттыру, заманауи әдістемелерді меңгеру;
- мотивация және ынталандыру - еңбекақы жүйесін жетілдіру, марапаттау тетіктері;
- персоналды бағалау - кәсіби қызмет сапасын мониторинг арқылы бақылау;
- ұйымдық мәдениетті дамыту - қолайлы психологиялық климат қалыптастыру.

Білім беру ұйымдарының тиімді жұмысы көбінесе персоналды басқару әдістерінің жиынтығын сауатты пайдалануға байланысты. Қызметкерлер ұйымдағы басқарудың ең күрделі нысандарының бірі болып табылады, өйткені материалдық факторлардан айырмашылығы, қызметкерлер шешім қабылдауға және оларға қойылатын талаптарды сыни бағалауға мүмкіндік алады. Сонымен қатар субъективті қызығушылықтарға ие және реакциясы анықталмаған басқару әсеріне өте сезімтал [1].

Персоналды басқару - жұмыскерлерді тиімді пайдалану бойынша барлық ұйым басшылары мен кадр қызметінің атқаратын міндеті. Жоғары кәсіби деңгейде жүргізілетін персоналды басқару - білікті кадрларға деген қажеттілікті толығымен және уақытылы қамтамасыз етуге; жұмыскерлердің білімін, іскерлігін, дағдыларын тиімді пайдалануға; еңбек ақы төлеу жүйесін және мотивацияны жетілдіруге; персоналдың шығармашылық белсенділігін ынталандыруға; қолайлы әлеуметтік-психологиялық климатты құру мен оны сақтауға мүмкіндік береді [2].

Қазіргі қоғамның білім саласындағы өзекті мәселесі - әлеуметтік-экономикалық жағдайға бейім және өзі өмір сүріп жатқан қоғамды өзгертетін тұлға қалыптастыру. Қоғамда өмір сүруге бейім тұлға шығармашыл, интеллектісі жоғары, белсенді, әлеуметтік жауапкершілігі мол, ой-өрісі кең, терең білімді, кәсіби сауатты болуы тиіс.

Мысалы мектепке жаңа келген жас маман тәжірибелі мұғалімнің тәлімгерлігі арқылы бейімделеді, ал бұл - персоналды басқарудың бір бөлігі деп анық айта аламыз.

Бүгінгі таңда педагогикалық кадрлар сапасы білім беру жүйесінің тиімділігін анықтайтын негізгі факторлардың бірі болып табылады. Білім беру жүйесіндегі қазіргі жағдайлар мен проблемалар туралы айтар болсақ, Қазақстандағы білім беру ұйымдарында персоналды басқару жүйесі бірқатар қиындықтарға тап болып отыр:

1. Кадр тапшылығы және жас мамандардың тұрақтамауы салдарынан ауылдық мектептерде маман жетіспеушілігі байқалады;
2. Педагог мамандығының беделінің төмендеуі бойынша қоғамда мұғалім мәртебесін арттыру мәселесі әлі де өзекті болып тұр;
3. Мотивацияның жеткіліксіздігі мұғалімдердегі еңбекақының төмендігі, қосымша жүктеменің көптігімен сипатталады;
4. Цифрлық құзыреттіліктің жеткіліксіздігінің негізгі сипатына жаңа технологияларды меңгеру қиындықтарын жатқызуға болады;
5. Кәсіби даму жүйесінің формальділігіне келспе, бұл жерде оқытылатын курстардың сапасы әрқашан тиімді еместігі сөзге тиек болады.

Бұл проблемаларды шешу үшін персоналды басқарудың жаңа тәсілдері қажет екені белгілі, осы орайда қазіргі білім беру ұйымдарында персоналды басқаруды жетілдіру үшін төмендегідей бағыттарды ұсынуға болады:

1. *Стратегиялық кадрлық жоспарлау*. Әрбір білім беру ұйымы өзінің даму стратегиясына сәйкес кадрлық саясатты қалыптастыруы тиіс. Бұл - кадр тапшылығын алдын ала болжау, резерв құру, жас мамандарды тартуды реттеуге септігін тигізеді.

2. *Мотивациялық жүйені жаңарту.* Мұғалімдердің еңбегін материалдық және моральдық тұрғыда ынталандыру маңызды. Бұл орайда үздік педагогтарды марапаттау, қосымша үстемақылар төлеу, бонустық жүйе енгізу тиімділік береді.

3. *Кәсіби даму мен цифрлық құзыреттілікті арттыру.* Заманауи педагог тек пәндік біліммен шектелмеуі тиіс. Ол үшін ІТ технологияларды меңгеруді, инновациялық әдістерді қолдану бойынша тұрақты оқыту бағдарламаларын жетілдіру қажет.

4. *Жас мамандарды бейімдеу және ұстап қалу.* Менторлық жүйе, тәжірибелі педагогтар тарапынан тәлімгерлік, әлеуметтік қолдау шаралары жас мұғалімдердің мектепте тұрақтап қалуына ықпал ету үшін атқарылатын жұмыстар біраз.

5. *HR-технологияларды енгізу.* Персоналды басқаруда электрондық жүйелерді пайдалану - деректерді автоматтандыру, қызметкерлердің кәсіби дамуын бақылау, бағалау және рейтинг жүргізу үшін тиімді құрал болып табылады.

Кадр саясатының басты мақсаты - педагогтардың кәсіби деңгейін жетілдіру арқылы білім сапасын арттыру. Оған бірнеше мысал келтіруге болады:

*Іріктеу және бейімдеу.* Университеттерде оқытушыларды жұмысқа қабылдағанда ғылыми дәрежесіне, тәжірибесіне, зерттеу жобаларына қатысуына мән беріледі.

*Кәсіби даму.* Мектеп мұғалімдері үшін «Өрлеу» біліктілікті арттыру курстары ұйымдастырылады.

*Ынталандыру.* Жоғары оқу орындарында үздік оқытушыларға «Жылдың үздік оқытушысы» гранты беріледі.

Сонымен қатар, білім беру саласында қызметкерлердің мотивациясы ерекше рөл атқарады. Мұғалімнің кәсіби қызығушылығы мен оқытудағы шығармашылығы - білім беру сапасының кепілі. Сондықтан ынталандыру жүйесі тек жалақымен шектелмей, кәсіби жетістіктерді мойындау, марапаттау, ғылыми-зерттеу қызметін қолдау сияқты моральдық ынталандыруды да қамтуы қажет.

Мұғалімнің еңбегін бағалау - персоналды басқарудың маңызды бөлігі екені белгілі, келесідей үш ынталандыру түрін мысал ретінде ұсынуға болады:

*Материалдық ынталандыру.* Қазақстанда 2020 жылдан бастап мұғалімдердің жалақысы кезең-кезеңімен өсірілуде.

*Моральдық ынталандыру.* «Үздік педагог» мемлекеттік конкурсы арқылы мұғалімдердің еңбегі еленіп, марапатталады.

*Шығармашылық ынталандыру.* ЖОО-да ғылыми-зерттеу жобаларына қатысқан оқытушылар гранттар алып, кәсіби деңгейін арттырады.

Білім беру ұйымдарында персоналды басқару - стратегиялық маңызы бар процесс болып табылады. Ол тек кадрлық ресурстарды тиімді пайдалануды ғана емес, педагогикалық ұжымның кәсіби әлеуетін дамыту мен білім сапасын арттыруды көздейді. Заманауи басқару әдістерін қолдану арқылы білім беру ұйымдары қоғам талаптарына сай бәсекеге қабілетті кадрлар дайындап, тұрақты даму жолына түсе алады.

Бүгінде білім беру ұйымдары классикалық басқару үлгілерінен заманауи әдістерге көшуде:

*Құзыреттілікке негізделген басқару.* Мысалы, Назарбаев Университеті оқытушыларын іріктеу кезінде тек дипломына емес, зерттеу әлеуетіне және халықаралық тәжірибесіне ерекше назар аударады.

*Коучинг және менторинг.* Жас мұғалімдерге тәжірибелі ұстаздар тәлімгер болып, кәсіби өсуіне қолдау көрсетеді.

*HR-аналитика.* Кейбір жоғары оқу орындарында қызметкерлердің жүктемесін, ғылыми жарияланымдарын, студенттердің бағалау нәтижелерін цифрлық жүйе арқылы бақылап, кадрлық шешімдер қабылданады.

*Цифрлық құралдар.* Мектептерде «Kundelik.kz» сияқты платформалар мұғалімнің жұмысын жеңілдетіп, ата-ана мен оқушы арасындағы байланысты күшейтуде.

Қазіргі білім беру ұйымдарында персоналды басқару жүйесін жетілдіру - білім сапасын арттырудың негізгі факторы десек қателеспейміз. Бұл үшін кадрлық саясатты жаңғырту, педагог мәртебесін көтеру, мотивацияны күшейту және цифрлық трансформацияны енгізу қажет. Жаңаша ойлайтын, кәсіби дамуға ұмтылатын педагогтарды қалыптастыру - білім беру жүйесінің басты мақсаты.

Қорыта айтқанда, білім беру ұйымдарында персоналды басқару - тек кадрлық ресурстарды басқару ғана емес, педагогикалық ұжымның дамуына, олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін ашуға бағытталған кешенді жүйе. Заманауи басқару тәсілдерін қолдану арқылы мектептер мен жоғары оқу орындары білім сапасын арттырып, қоғам талабына сай бәсекеге қабілетті мамандар даярлай алады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Бахтыгазина, М. К. Білім беру ұйымының қазіргі кезеңдегі персоналды басқару жүйесінің ерекшелігі / М. К. Бахтыгазина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 2 (344). — С. 295-297. — URL: <https://moluch.ru/archive/344/77360/>.

2. Нұрсейтова Г.Б. Персоналды басқару: оқу құралы. - Алматы: Қазақ университеті, 2020. - 98 б.

3. Әбеннова С.С. Білім беру менеджменті. – Алматы: Қазақ университеті, 2020.

4. ҚР БҒМ. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2020–2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. – Астана, 2020.