

А.Т.Кумисбекова, А.О. Мусабекова
 Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті,
 Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ.
kumisbekova0505@gmail.com

БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ HR МЕНЕДЖМЕНТ

Білім беру саласындағы HR менеджменті – білім беру мекемелеріндегі адам ресурстарын басқаруға бағытталған арнайы бөлім немесе қызмет түрі [1]. Бұл жүйе оқытушылар, әкімшілік персонал, техникалық қызметкерлер және басқа да жұмысшыларды басқаруды қамтиды. HR менеджменттің басты мақсаты – ұйымның тиімділігін арттыратын жоғары білікті, кәсіби және ынталы қызметкерлерді тарту, дамыту және олардың жұмысын ұйымдастыру.

HR менеджментінің білім беру саласындағы рөлі ерекше маңызды, себебі мұғалімдер мен әкімшілік қызметкерлердің кәсіби шеберлігі, жұмысқа деген қарым-қатынасы және мотивациясы білім беру сапасына тікелей әсер етеді. Білім беру мекемелерінің табысты жұмыс істеуі, оқыту және тәрбие процесінің сапасы көбіне осы қызметкерлердің біліктілігі мен мотивациясына байланысты.

Негізгі міндеттері мен мақсаттары HR менеджменті білім беру ұйымында келесі негізгі міндеттерді атқарады:

1. Қызметкерлерді жоспарлау – білім беру мекемесінің ағымдағы және болашақтағы қажеттіліктерін ескере отырып, қызметкерлер құрамын оңтайлы түрде қалыптастыру.
2. Қызметкерлерді іздеу және іріктеу – білім беру мекемесіне қажетті жоғары білікті мамандарды іздеу және тарту, кәсіби талаптарға сай келетін үміткерлерді тандау.
3. Кадрлық жұмыс – қызметкерлерді қабылдау, жұмыстан шығару, еңбек шарттарын жасау және персоналды басқарудың басқа да әкімшілік процестері.
4. Оқыту және дамыту – педагогикалық және әкімшілік қызметкерлердің біліктілігін арттыру, кәсіби өсуіне жағдай жасау. Бұл білім беру саласында сапалы қызмет көрсету үшін маңызды.
5. Қызметкерлерді ынталандыру – мұғалімдер мен әкімшілік қызметкерлердің жұмысына деген ынтасын арттыру үшін тиімді жүйелер мен әдістерді қолдану. Мотивациялық факторлар ретінде еңбекақы, марапаттау, еңбек жағдайларын жақсарту және т.б. қолданылады.
6. Конфликттерді басқару – жұмыс орнында туындайтын даулы жағдайларды тиімді шешу және алдын алу. Бұл ұжымдағы қолайлы жұмыс атмосферасын қамтамасыз етеді.

HR менеджментінің білім беру саласындағы ерекшеліктері Білім беру саласындағы HR менеджментінің тағы бір маңызды аспектісі – қызметкерлердің жұмысының сапасын тұрақты бақылау және бағалау. Мұғалімдердің сабақ беру сапасы, оқушылардың оқу үлгерімі, білім беру процесіндегі инновациялық әдістерді қолдану HR қызметінің назарында болуы тиіс. Сондықтан кадрларды үнемі оқыту, кәсіби деңгейін көтеру білім беру жүйесінде үздіксіз жүзеге асырылуы тиіс [2, 3].

Сонымен қатар, білім беру мекемелері әртүрлі өзгерістерге бейім. Мемлекеттік білім беру стандарттарының өзгеруі, жаңа педагогикалық технологиялардың енгізілуі және басқа да жаңалықтар ұйымның HR бөлімінен үнемі бейімделуді және қызметкерлерді қайта оқытуды талап етеді.

HR менеджментінің тағы бір маңызды рөлі – оқу орындарындағы корпоративтік мәдениетті қалыптастыру. Корпоративтік мәдениет – бұл қызметкерлердің жалпы құндылықтары мен мінез-құлық нормаларының жиынтығы, ол ұйымның ішкі климатына және жұмыс процесінің тиімділігіне әсер етеді. Ұжым ішіндегі сыйластық, ынтымақтастық және кәсіби өсу мүмкіндіктері білім беру мекемелерінің тиімділігі мен табысына ықпал етеді.

Осылайша, білім беру саласындағы HR менеджменті – бұл тек кадрлармен жұмыс істеу ғана емес, сонымен қатар бүкіл оқу орнының стратегиялық дамуына әсер ететін кешенді процесс. Қызметкерлердің біліктілігін арттыру, кәсіби өсуіне жағдай жасау, мотивациялық жүйелерді қолдану және ұйым ішіндегі корпоративтік мәдениетті дамыту – бұл HR менеджментінің негізгі құралдары. Олардың барлығы білім беру сапасын жақсартуға және оқу орнының мақсаттарына жетуге көмектеседі.

HR менеджменттің негізгі міндеттері. Білім беру ұйымдарындағы HR менеджменттің негізгі міндеттері — бұл адам ресурстарын тиімді басқару, жұмыс өнімділігін арттыру және ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу. Оқу орнының табысты жұмыс істеуі үшін дұрыс кадрларды

таңдау, оларды үздіксіз дамыту және ынталандыру аса маңызды. HR менеджменттің міндеттері білім беру процесінің сапасын тікелей жақсартуға және мекеменің беделін арттыруға ықпал етеді.

1. Қызметкерлерді іріктеу және жалдау. Қызметкерлерді іріктеу мен жалдау HR менеджменттің алғашқы және маңызды қадамдарының бірі болып табылады. Бұл процестің негізгі мақсаты — оқу орнының қажеттіліктеріне сай келетін, жоғары білікті және кәсіби мамандарды табу.

Іріктеу процесі бірнеше кезеңнен тұрады:

- Мамандарға қойылатын талаптарды анықтау: әрбір білім беру ұйымының белгілі бір талаптары мен стандарттары бар. HR менеджерлер мұғалімдер мен әкімшілік қызметкерлердің лауазымдық міндеттерін, кәсіби дағдыларын және жеке қасиеттерін ескере отырып, олардың сәйкес келуін қамтамасыз етуі тиіс.

- Үміткерлерді іздеу және іріктеу: осы кезеңде HR менеджменті түрлі арналар арқылы (вакансия сайттары, әлеуметтік желілер, университеттер және т.б.) қызметкерлерді іздейді. Іріктеу барысында үміткердің кәсіби білімі, тәжірибесі, дағдылары, сонымен қатар оның оқу орнының мәдениеті мен құндылықтарына сәйкес келуі бағаланады.

- Сұхбаттар және тестілеу: бұл кезеңде кандидаттардың біліктілігі мен білім беру саласындағы тәжірибесі бағаланады. Сонымен қатар, кейбір ұйымдар оқыту әдістерін, сыныпты басқару дағдыларын және басқа да кәсіби шеберліктерді тексеру үшін үміткерлерге арнайы тапсырмалар немесе тестілер дайындайды.

Қызметкерлерді іріктеудің сапалы жүзеге асырылуы оқу процесінің тиімділігін арттырады және білім беру мекемесінің имиджін нығайтады.

2. Қызметкерлерді оқыту және дамыту. Қызметкерлерді үздіксіз оқыту және дамыту — білім беру саласындағы HR менеджменттің маңызды міндеттерінің бірі. Бұл педагогикалық кадрлардың кәсіби деңгейін арттыру, олардың заманауи білім беру әдістерін меңгеруіне және білім беру сапасын жақсартуға ықпал етеді.

Оқыту және дамыту процесі бірнеше бағытта жүреді:

- Кәсіби біліктілікті арттыру: педагогтар үшін арнайы семинарлар, тренингтер, курстар ұйымдастырылып, олардың педагогикалық әдістерін жаңарту және кәсіби дамуына мүмкіндік беріледі. Мұғалімдердің кәсіби деңгейі білім сапасына тікелей әсер ететін маңызды фактор.

- Тәлімгерлік және коучинг: жас мұғалімдерге тәжірибелі ұстаздар тарапынан тәлімгерлік көрсету маңызды. Бұл кәсіби тәжірибені бөлісу арқылы педагогтардың шеберлігін арттырудың тиімді әдісі болып табылады.

- Сыртқы тренингтер мен конференциялар: HR менеджмент қызметкерлерді сыртқы тренингтерге, конференцияларға, ғылыми іс-шараларға қатыстыру арқылы олардың білімдерін кеңейтіп, жаңа технологиялармен танысуына жағдай жасайды.

Қызметкерлерді оқыту және дамыту олардың кәсіби өсуіне мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде оқу орнының білім беру сапасын және беделін көтереді.

3. Қызметкерлерді мотивациялау және марапаттау. Қызметкерлерді мотивациялау және марапаттау жүйесі — білім беру саласындағы HR менеджменттің табысты жұмыс істеуі үшін аса маңызды. Бұл қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын арттыру және олардың кәсіби шеберлігін дамытудың тиімді әдісі [1, 4].

Мотивацияның негізгі әдістері:

- Қаржылық ынталандыру: бұл еңбекақы, бонустар, сыйақылар арқылы қызметкерлердің еңбегін марапаттау. Қызметкерлердің қаржылық жағдайын жақсарту олардың жұмысқа деген мотивациясын айтарлықтай арттырады.

- Моральдық марапаттау: қызметкерлердің жетістіктерін тану және мадақтау мотивацияның моральдық аспектісін құрайды. Бұл арнайы дипломдар, грамоталар, марапаттау рәсімдері арқылы жүзеге асады. Ұжымда жақсы жұмыс нәтижелерін мойындау және атап өту қызметкерлердің өз жұмысына деген сенімділігін күшейтеді.

- Кәсіби өсу мүмкіндіктері: мұғалімдер мен әкімшілік қызметкерлер үшін кәсіби мансаптық өсу жолдары белгіленуі тиіс. Қызметкерлердің өздерін жетілдіруге деген ұмтылысы оларға жаңа мүмкіндіктер берілгенде күшейе түседі.

- Жұмыс жағдайларын жақсарту: мұғалімдердің жұмысына қолайлы жағдайлар жасау, оларға заманауи құралдармен және ресурстармен қамтамасыз ету, жұмыс уақытын тиімді ұйымдастыру да мотивацияны арттырады.

Марапаттау жүйесі де қызметкерлердің еңбегін әділ бағалау арқылы олардың жұмысқа деген ынтасын арттырудың маңызды аспектісі. Бұл материалдық марапаттаулармен қатар, кәсіби жетістіктерін мойындау арқылы да жүзеге асырылады.

Білім беру саласындағы HR менеджмент оқу орындарының табысты жұмыс істеуінде аса маңызды рөл атқарады. Оның басты мақсаты — кадрларды тиімді басқару арқылы білім беру мекемелерінің стратегиясына, мақсаттарына және құндылықтарына сәйкес келетін қызметкерлерді тарту, дамыту және оларды оқу процесіне тиімді түрде қосу. Бұл тек әкімшілік жұмыс емес, бұл білім беру сапасын арттыруға, оқу орнының беделін нығайтуға және ұйымның ұзақ мерзімді табысына қол жеткізуге бағытталған кешенді басқару функциясы.

1. Қызметкерлерді іріктеу — сапалы білімнің негізі. Қызметкерлерді іріктеу білім беру мекемелерінің қызмет етуінде аса маңызды кезеңдердің бірі болып табылады. Дұрыс таңдалған педагогтар мен әкімшілік қызметкерлер оқу орнының білім беру сапасын айтарлықтай жақсартып алады. Қызметкерлерді дұрыс таңдау — оқушыларға сапалы білім беру, инновациялық әдістерді енгізу және жалпы оқу процесінің тиімділігіне тікелей әсер ететін фактор. Оқу орнының миссиясы мен мақсаттарына сәйкес келетін білікті мамандарды іріктеу HR менеджментінің бірінші кезектегі міндеті.

Мұғалімдердің кәсіби дағдылары мен тәжірибесі ғана емес, сонымен қатар олардың оқу процесіне деген көзқарасы, оқушылармен қарым-қатынасы және ұжымдағы ұжымшылдық деңгейі де іріктеу процесінде ескерілетін маңызды аспектілер болып табылады. HR менеджментінің тиімді жұмысы — тек жақсы маман табу ғана емес, сонымен қатар сол маманның оқу орнының құндылықтарына сай келуін қамтамасыз ету.

2. Қызметкерлерді үздіксіз дамыту — білім беру сапасын арттырудың жолы. Қызметкерлердің кәсіби дамуы — оқу орнының табысты жұмыс істеуінің маңызды факторы. Білім беру саласында мұғалімдер мен қызметкерлер үнемі жаңартылып отыратын білім мен дағдыларды меңгеруге тиіс, себебі бұл салада жаңа әдістемелер мен технологиялар пайда болып, талаптар үнемі өзгеріп отырады. Осыған байланысты HR менеджменті қызметкерлерге кәсіби дамудың үздіксіз процесін қамтамасыз етуге тырысуы қажет [3, 5].

Мұғалімдердің біліктілігін арттыру курстары, кәсіби семинарлар, шеберлік сыныптары және сыртқы тренингтер — бұл білім беру саласындағы кадрларды дамыту жүйесінің негізгі элементтері. Оқытушылар мен қызметкерлердің үздіксіз дамуына жағдай жасау арқылы оқу орындары оқу процесіне заманауи әдістемелерді енгізіп, оқушыларға сапалы білім бере алады.

Тәлімгерлік бағдарламалары, ішкі және сыртқы оқыту курстары мұғалімдерге өз біліктіліктерін арттырып, жаңа білім беру технологияларын игеруге мүмкіндік береді. Бұл оқу процесінің жаңашылдығы мен сапасына тікелей әсер етеді.

3. Мотивация мен марапаттау — қызметкерлердің жұмысқа ынтасын арттыру. Қызметкерлерді ынталандыру жүйесі — HR менеджменттің маңызды құралдарының бірі. Жақсы ойластырылған мотивациялық жүйе арқылы оқу орны қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын арттыра алады, бұл өз кезегінде олардың еңбек өнімділігіне және оқушылардың оқу үлгеріміне оң ықпал етеді [4].

Мотивация мен марапаттау жүйесінің негізгі элементтері:

- Қаржылық ынталандыру: еңбекақыны әділ төлеу, бонустар мен сыйақылар қызметкерлердің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етеді және олардың жұмысына деген қызығушылығын арттырады.

- Моральдық ынталандыру: қызметкерлердің жетістіктерін мойындау, марапаттар мен құрмет көрсету оларға өз жұмысының бағаланатынын көрсетіп, олардың кәсіби деңгейін арттыруға ынталандырады.

- Кәсіби өсу мүмкіндіктері: мансаптық өсуге қол жеткізу мүмкіндігі қызметкерлердің мотивациясының негізгі аспектілерінің бірі болып табылады. Мұғалімдер мен әкімшілік қызметкерлерге кәсіби өсу жолдары мен перспективалары ұсынылған кезде, олар ұйымға ұзақ уақыт бойы адал қызмет етуге дайын болады.

- Жұмыс жағдайларын жақсарту: HR менеджменттің маңызды міндеттерінің бірі — қызметкерлерге қолайлы еңбек жағдайларын жасау. Бұл олардың физикалық және психологиялық денсаулығына, жұмыс өнімділігіне және жалпы жұмысқа деген қанағаттанушылығына тікелей әсер етеді.

Марапаттау жүйесі қызметкерлердің жетістіктерін әділ бағалап, олардың оқыту сапасын арттыруға және кәсіби дамуына қосқан үлестерін тануға мүмкіндік береді.

4. Ұжымдағы корпоративтік мәдениетті нығайту. HR менеджменттің тағы бір маңызды міндеті — оқу орнында оңтайлы корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және дамыту. Корпоративтік мәдениет — қызметкерлердің мінез-құлық нормалары мен құндылықтарының жиынтығы, ол ұйымның ішкі климатына және оның тиімділігіне әсер етеді. Ұжымдағы ынтымақтастық, бір-біріне деген сыйластық және жұмыс процесіне ортақ көзқарас оқу орнының табысты қызмет етуінде маңызды рөл атқарады.

HR менеджмент қызметкерлер арасындағы қарым-қатынастарды қолдау және нығайту арқылы ұжымның біртұтастығын сақтап, білім беру процесінің тиімділігін арттыруға көмектеседі. Ұжымдағы оңтайлы мәдениет оқу процесіне оң әсерін тигізіп, білім беру сапасының артуына ықпал етеді.

Қорытындылай келе HR менеджмент білім беру мекемелерінің жұмыс істеуінде маңызды рөл атқарады. Қызметкерлерді дұрыс іріктеу, дамыту және мотивациялау арқылы оқу орындары білім беру сапасын жақсартып, жалпы оқу процесіне оң әсерін тигізеді. HR менеджмент арқылы оқу орындары жоғары білікті кадрларды тартып, оларды үздіксіз оқыту және марапаттау арқылы ұйымның білім беру стратегиясын тиімді жүзеге асыра алады. Оқу орнының ұзақ мерзімді табысы көбіне HR менеджменттің тиімділігіне байланысты.

Әдебиеттер тізімі

1. Armstrong, M. Human Resource Management Practice. 14th ed. Kogan Page, 2017.
 2. Storey, J. Human Resource Management: A Critical Text. 4th ed. Thomson Learning, 2016.
 3. Dessler, G. Human Resource Management. 15th ed. Pearson, 2020.
 4. Marchington, M., Wilkinson, A. Human Resource Management at Work: People Management and Development. 6th ed. CIPD, 2016.
- Guest, D. Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. International Journal of Human Resource Management

МРНТИ 06.81.12

Кусайнов Ж. У., Есенгельдина А.С.

Есенгельдина А.С. – кандидат экономических наук, профессор
Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан,
г.Астана, Республика Казахстан, магистрант
zhanbol_79@mail.ru

АНАЛИЗ ОПЫТА ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА ГАЗ: МИРОВОЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

На сегодняшний день газовая промышленность Республики Казахстан является важным сектором экономики, который способствует устойчивому долгосрочному развитию страны.

Природный газ играет ключевую роль в переходе к новой энергетической модели и зеленой экономике. Актуальность вопроса ценообразования на газ в Казахстане определяется множеством факторов, включая социальные, экономические и экологические.

Газ является важным источником энергии для Казахстана, и цена газа влияет на его экономику. Снижение цен на природный газ с 1 июля 2022 года на 20%, предпринятое Комитетом по регулированию естественных монополий, подчеркивает важность постоянного наблюдения и оценки ценовой политики. Это необходимо для стимулирования экономического роста и обеспечения доступности газа для населения и предприятий.

В Казахстане существует сложная система государственного регулирования цен на газ, которая включает в себя Комитет по регулированию естественных монополий и Министерство энергетики. Это требует разработки эффективных тарифных моделей, которые учитывают потребности поставщиков и потребителей.

Государственная политика Казахстана включает в себя регулирование цен, обеспечение доступности газа как для бизнеса, так и для населения, а также развитие газовой инфраструктуры.

Согласно Комплексного плана развития газовой отрасли, утвержденного постановлением Правительства Республики Казахстан от 18 июля 2022 года №488 [1] предусмотрена разработка новой модели ценообразования на газ, которая будет учитывать интересы социально уязвимых групп населения. Это включает в себя сдерживание цен для определенных категорий потребителей, чтобы предотвратить резкие колебания цен и обеспечить доступность газа.