

Р.С.Каренов

*Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова
(E-mail: rkarenov@inbox.ru)*

Проблемы подготовки и переподготовки специалистов с высшим образованием в мире и Казахстане

Автором анализируется состояние подготовки специалистов с высшим образованием в Казахстане. Выделяется процесс активизации по трансформации отечественных вузов в инновационные университеты. Отмечается значимость системы обучения и профессионального развития персонала предприятия. Обобщается опыт создания учебно-методических центров на казахстанских предприятиях для обеспечения квалифицированными кадрами своих производств. Описываются приоритетные задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации в перспективе.

Ключевые слова: образование, наука, пожизненное обучение, качество подготовки, конкурентоспособность, трансформация, инновационные университеты, переподготовка, приоритетные задачи.

Система пожизненного обучения в индустриально развитых странах мира

Сегодня, когда наука и образование становятся важнейшими составляющими развития производства, роль личностного фактора усиливается. По оценкам Всемирного банка, в среднем 2/3 национального богатства развитых стран составляет человеческий капитал, в том числе в Северной и Центральной Америке, Западной Европе и Восточной Азии его доля достигает 75 % [1; 34–38].

На сегодняшний день в странах с наиболее развитой экономикой подавляющая часть прироста национального дохода предопределяется приростом знаний и образованностью общества. Так, исследования А. Мэддисона показывают прямую зависимость между темпами экономического роста и уровнем образованности населения: увеличение бюджетных расходов на образование на 1 % ведет к росту ВВП страны на 0,35 % [2; 37–43].

Влияние образования на экономический рост было исследовано и Организацией социального и экономического развития (ОЭСР). Выявлено, что повышение «образованности» общества на 1 академический год обеспечивает прирост экономики стран ОЭСР на 5 % в краткосрочной перспективе и на 25 % — в долгосрочной [3; 18, 19].

Как показывает мировая практика, низкий уровень квалификации работника — это основной сдерживающий фактор роста производительности труда. Поэтому в зарубежных государствах подготовка грамотных, высококвалифицированных специалистов, в совершенстве владеющих профессией, приобретает особую значимость. При этом западными экспертами выявлен ряд недостатков, имеющих в настоящее время место в высшем профессиональном образовании ряда экономически развитых стран мира [4–6]:

- выпускники университетов обладают недостаточной фундаментальной подготовкой;
- слабо представлены аналитическое мышление, способность критически оценивать объекты и проблемы моделирования, имитации, оптимизации на базе знаний в области фундаментальных наук;
- выпускники не рассматривают свою профессиональную деятельность как интегрированный процесс. Они не умеют адаптироваться к изменяющимся технической и технологической средам.

Западные эксперты доказывают, что сегодня наука и технологии развиваются настолько быстро, что нет времени после окончания вуза доучиваться до современного уровня развития высокотехнологичного производства. Значит, нужно уже на вузовской скамье включаться в интенсивную научную деятельность с ориентацией на будущую профессиональную занятость.

В связи с этим в индустриально развитых странах большое внимание уделяется так называемой системе пожизненного обучения [7; 79–85].

Установлено, что пожизненное обучение должно включать в себя два этапа: первый — собственно профессиональная подготовка; второй — углубление, расширение и дополнение ранее приобретенной квалификации. Отсюда в последние годы в индустриально развитых странах мира важным механизмом, способствующим наращиванию человеческого капитала, являются непрерывное повышение квалификации (обучение, обусловленное изменением характера и содержания труда специалистов на занимаемой должности, моральным старением знаний) и переподготовка кадров (обучение, связанное с необходимостью изменения специальности вследствие изменений в профессиональной структуре занятости, изменений в трудоспособности работника и т.д.).

*Анализ состояния подготовки специалистов
с высшим образованием в Казахстане*

Мировой опыт показывает, что образование, наука и основанные на них инновационные технологии всегда являлись ключом ко всем экономическим и социальным успехам, фундаментом устойчивого развития любого государства. Во всех развитых странах интеллектуальный труд, знания и информация приносят колоссальный доход и поэтому ценятся выше всего.

Вот почему перед современным казахстанским обществом стоит одна из важных задач — создать перспективную систему образования, способную подготовить подрастающее поколение к жизни в новых условиях глобальной цивилизации, а именно умеющих думать и работать специалистов, аналитиков высокого класса, специалистов-генераторов новых идей во всех сферах деятельности, во всех отраслях народного хозяйства.

За последние 15–20 лет отечественное высшее образование достигло многих позитивных результатов: переход на трехуровневую подготовку специалистов, внедрение кредитной технологии, использование мирового опыта по различным методам обучения. Казахстанское образование стало более современным, ориентированным на международные стандарты.

Вместе с тем, по мнению общественности страны и международных экспертов, качество подготовки специалистов в республике оставляет желать лучшего. Так, в 2013 г. по результатам аттестации в государственных вузах 1,5 тыс. студентов (11 %) не преодолели необходимую планку при тестировании, а в частных вузах — 5,3 тыс. студентов (32 %) [8]. Реформы, проведенные в последние годы в образовании, целый ряд пилотных проектов так и не решили проблем качества и конкурентоспособности выпускаемых специалистов. Сейчас реальность такова, что структура и качество подготовки кадров в образовании усиливают и без того серьезный дисбаланс рынка труда. Большинство наших производств держится на старых кадрах, так как профессиональные компетенции выпускников не устраивают работодателей. Молодых специалистов, начинающих трудовую карьеру, приходится в течение 3–4 лет доучивать и «доводить до нужной кондиции». В отечественных вузах, как минимум, одна треть времени тратится на изучение дисциплин, не связанных с будущей профессией. В итоге, когда выпускник приходит на производство, он не знает элементарных практических основ. Кроме того, в учебных заведениях отмечается острая нехватка научно-педагогических специалистов, находящихся в постоянном русле современного развития науки и технологий и хорошо знающих производство. Традиционно во всем мире к преподаванию в высшей школе привлекаются кадры с научной квалификацией, на что у нас, к сожалению, не акцентируется особое внимание [9; 6].

Поскольку отечественная система образования пока не поспевает за динамично развивающимися отраслями экономики и уровнем компетенций, заданным высокотехнологичными и наукоемкими производствами, в дальнейшем требуется системное улучшение всей системы образования. Без решения этой задачи мы потеряем авторитет и традиции отечественного образования.

Кстати, критическая ситуация с кадровым обеспечением отраслей, особенно производств, вводимых по второму этапу Государственной программы форсированного индустриально-инновационного развития, заставляет по-новому взглянуть на проблему оторванности образования и реального сектора экономики. Известно, что вторая пятилетка Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию (2015–2019 гг.), оцениваемая в 7–9 трлн тенге, сделает упор на такие приоритетные отрасли, как черная и цветная металлургия, агрохимия, машиностроение, пищевая промышленность, нефтепереработка. И этот этап Программы потребует совершенно новых технологических подходов. Без качественных трудовых ресурсов их невозможно будет решить. Так, только в обрабатывающий сектор к 2030 г. потребуются дополнительные трудовые ресурсы в миллионы человек. Это обязывает национальную систему образования и науки обес-

печить как максимальную эффективность научных исследований, так и высокое качество подготовки профессиональных кадров [10; 35].

В будущем, выступая гарантом качества образования, Министерство образования и науки должно пристальное внимание уделять выдаче лицензий и постлицензионному контролю качества образования. У образовательных учреждений, которые дают некачественное образование и не имеют собственного научно-педагогического потенциала, лицензию необходимо отзывать. Отдельного внимания требует вопрос использования инструментов финансового менеджмента в организациях образования. Учитывая, что зачастую предприятия и образовательные учреждения находятся в сотнях километрах друг от друга и физически не смогут обеспечить совместный учебный процесс, нам нужно построение национальной модели дуального образования, основанной на специфике и перспективах развития отечественного производства. Поиск талантливых педагогов и их материальная мотивация должны стать абсолютным приоритетом для МОН РК, а также для каждого руководителя учебного заведения. Следует помнить, что без повышения научно-педагогического потенциала системы образования реализация всех остальных инициатив будет весьма проблематичной.

Ключевым ориентиром в дальнейшем развитии системы подготовки кадров должно быть четкое следование политическому курсу Президента страны по созданию современной системы образования, соответствующей потребностям экономической и общественной модернизации страны [11, 12]. Важно знать, что Стратегия «Казахстан – 2050» выделяет четыре главных направления в будущей работе по развитию казахстанской образовательной системы [13; 78]:

- 1) повышение уровня национального дошкольного образования;
- 2) первоочередное развитие системы обучения современным инженерно-техническим специальностям;
- 3) более активная поддержка образования со стороны частного бизнеса, неправительственных и благотворительных организаций;
- 4) соответствующая модернизация самих методик преподавания.

Хотелось бы особо подчеркнуть, что Стратегия «Казахстан – 2050» обозначает границы понятия «высокообразованной казахстанской нации», которой она должна стать, чтобы соответствовать в современном мире имиджу «развитого конкурентоспособного государства». Перед отечественной образовательной системой больше не ставится задача исключительно о достижении полной грамотности всего населения страны. Новой задачей в данном секторе видится появление в обозримом будущем целого ряда высококлассных специалистов в различных приоритетных для государства научных областях, сопоставимых по уровню подготовки со своими коллегами из наиболее развитых стран мира.

*Активизация работы по трансформации
отечественных вузов в инновационные университеты*

Совершенствование национальной системы высшего образования на ближайшую перспективу осуществляется в соответствии с Государственной программой развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 гг. [14].

Целью данной Программы является достижение высокого уровня качества высшего образования, удовлетворяющего потребности рынка труда, задачи индустриально-инновационного развития страны и соответствующего лучшим мировым практикам в области образования.

Для достижения указанной цели предусмотрено решение такой важной задачи системы образования, как подготовка и переподготовка кадров для инновационной деятельности. Обобщение зарубежного опыта и передовой хозяйственной практики показывает, что технологический «прорыв» в экономике возможен лишь тогда, когда эту задачу станут активно решать в каждой бригаде, отделе, фирме каждый менеджер и руководитель, которые, эффективно используя весь арсенал современных социально-экономических, технических, социальных мер, способны будут достичь стратегически важных производственно-экономических целей деятельности. Для этого необходимо создавать более благоприятные условия формирования профессионального и квалификационного уровня, компетенций и творческой деятельности каждого работника.

Новаторы составляют основу человеческого капитала, которая начинает формироваться задолго до появления первой новации. В этих динамично развивающихся процессах, началом которых, как правило, является семейное воспитание ребёнка, участвуют не только его родители, окружение, но и школа, вуз, средства массовой информации, сфера культуры.

Рассматривая представленную на рисунке 1 традиционную схему связей процессов формирования научно-технического потенциала персонала организации, легко увидеть закономерность последовательного наращивания интеллекта человека.

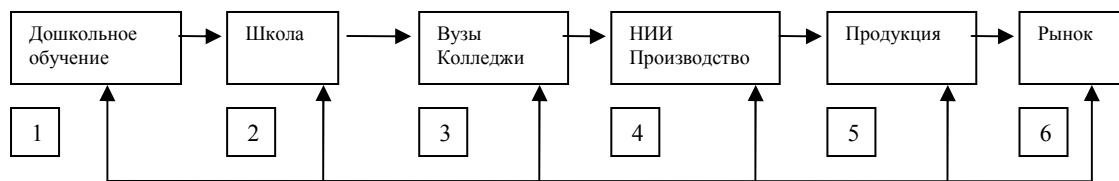


Рисунок 1. Традиционная схема связей процессов формирования научно-технического потенциала организации, предприятия (данные работы [15; 126])

Развиваясь от поколения к поколению, процессы формирования творческого потенциала человека множат национальный арсенал научно-технических достижений.

Учитывая короткие сроки жизни инноваций и их дефицит в современной отечественной экономике, можно предположить, что ускорение процессов наращивания инновационного потенциала специалистов производства является главной национальной задачей. Для её решения требуются не столько финансовые и материально-технические ресурсы, сколько программы, стандарты отношения к семье и личности, т.е. к главным звеньям цепи процессов формирования и развития интеллекта человека (рис. 2).



Рисунок 2. Схема кругооборота процессов создания, развития (материализации) и коммерциализации интеллектуальной продукции человеческого фактора организации (данные работы [16; 81–86])

Поскольку руководство страны полагает, что развитие Казахстана по индустриально-инновационному пути приведет к кардинальным изменениям не только в науке, но и в сфере подготовки кадров, в последнее время активизировалась работа по трансформации отечественных вузов в инновационные университеты.

Дело в том, что для обеспечения качественного многоуровневого образования, подготовки инновационно-ориентированных специалистов должны трансформироваться и сами вузы в университеты инновационно-предпринимательского типа на основе реализации единого цикла: фундаментальные и поисковые научно-исследовательские работы — опытно-конструкторские разработки — подготовка персонала, производства, материально-технической и технологической базы — выпуск и реализация наукоемкой продукции и оказание услуг.

Основными элементами такого цикла должны стать:

- разработка ориентированных инноваций и их внедрение в различные сферы жизнедеятельности;
- подготовка инновационно-ориентированных специалистов;
- переподготовка и повышение квалификации специалистов среднего и высшего звена, научных и научно-педагогических кадров;
- эффективно действующая система внедрения инноваций, включающая коммерциализацию отечественных разработок и трансферта высокоэффективных зарубежных технологий и т. п. (рис. 3).

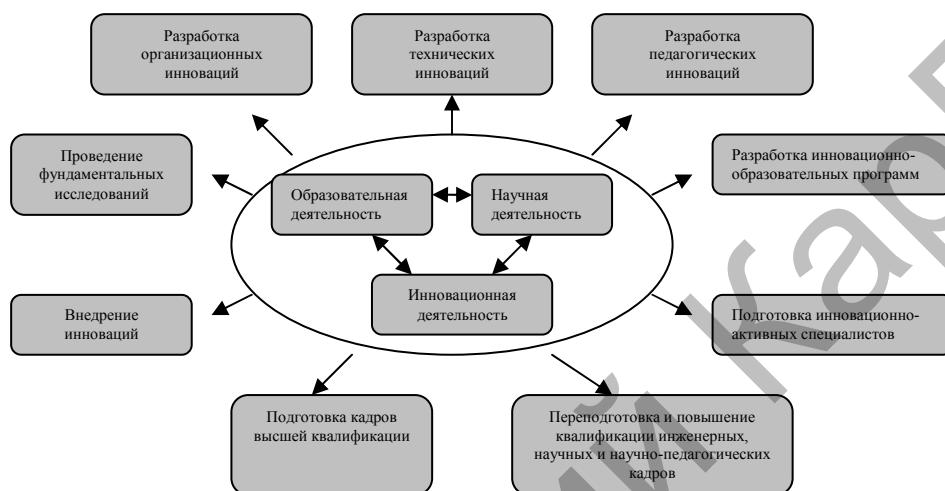


Рисунок 3. Основные направления деятельности инновационных университетов (данные работы [17; 42])

Предполагается, что университеты инновационного типа должны обеспечивать массовую подготовку специалистов, способных комплексно сочетать исследовательскую, проектную и предпринимательскую деятельность.

Это можно обеспечить только на основе формирования и развития инновационной инфраструктуры вузов, создания сети малых наукоемких производственных и инжиниринговых компаний, интеграции университетов с научными организациями и предприятиями.

Значимость системы обучения и профессионального развития персонала предприятия (организации)

Для современного периода характерен длительный процесс воспроизводства трудовых ресурсов, обусловленный влиянием научно-технической революции. Однако воспроизводственный период вещественных элементов производительных сил сокращается (сокращается срок морального старения оборудования и т. д.), что связано со значительным увеличением объема знаний. Резко сократился в мировой практике и период между появлением нового знания и его практическим воплощением. По мнению экспертов, отдача выпускников университетов после окончания учебы в течение пяти лет равняется 50 %, если они постоянно не пополняют свои знания [18; 313].

За рубежом подготовка кадров рассматривается как двойные инвестиции — и в человека, и в производство. При этом обучение в корпорациях происходит либо в специальных учебных центрах, либо непосредственно на рабочих местах.

Общие принципы руководства профессиональной подготовкой в американских компаниях провозглашают, что обучение профессиям и специальностям должно [18; 317]:

- способствовать реализации стратегических целей корпорации;
- быть ориентированным на использование знаний в процессе работы;
- носить достаточно широкий характер: полученная квалификация должна позволять работать на разных участках производства и на различных предприятиях компании. Частные корпора-

ции США, понимая необходимость находиться на уровне требований научно-технической революции, вкладывают значительные средства в подготовку и переподготовку кадров.

Мощной движущей силой развития японской экономики также выступает система подготовки кадров, особенностью которой стало внутрифирменное обучение. Успех внутрифирменного обучения обеспечили:

- высокий образовательный уровень японцев, базирующийся на фундаментальных знаниях, полученных в школе;
- традиционная практика «внутренней подготовки», когда предприятие само готовит кадры, которые считает необходимыми;
- система управления персоналом на предприятиях, повышающая воспитательный эффект обучения во время работы;
- государственная политика, направленная на развитие внутрифирменного обучения.

Японский менеджмент проявляет особую заботу об обучении персонала, преследуя две цели:

- персонал должен быть хорошо осведомлен о практических задачах, которые ставит перед ним руководство;
- персонал должен иметь возможность модернизировать, расширять свои знания, что служит драгоценным источником процветания фирмы.

Японцы готовы делать серьезные вложения в развитие необходимых знаний. Они отдают себе полный отчет в том, что знания представляют собой «скоропортящийся» товар, и поэтому верят в пользу непрерывного обучения. Система долгосрочного найма в Японии дополняется условием пожизненного непрерывного обучения [18; 318].

Как показывает зарубежный опыт, для специалистов компаний возможны несколько вариантов обучения:

- первое или второе высшее образование;
- программы МБА (Master of Business Administration) для тех, кто имеет высшее образование и опыт работы;
- программы профессиональной переподготовки;
- различные краткосрочные курсы и тренинги, в том числе проводимые организацией, в которой работает сотрудник.

Обычно все программы обучения подразделяются на четыре группы: а) собственные программы обучения; б) заимствованные в учебных учреждениях; в) заимствованные в литературе; г) иные.

Внутреннее обучение не только самое популярное, но и самое перспективное по соотношению «цена — качество». Привлечение преподавателей из учебных заведений менее выгодно, так как некоторый присущий им «академизм» проигрывает «практичности» программ консалтинговых фирм, формируемых по фактическим материалам консультационных проектов.

Сетевые компании имеют собственные внутрикорпоративные программы обучения. В крупных компаниях есть собственный Учебный центр, занимающийся подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации сотрудников.

Опыт создания учебно-методических центров на отечественных предприятиях для обеспечения квалифицированными кадрами своих производств

В последнее время в Казахстане на ряде промышленных предприятий с целью обеспечения квалифицированными кадрами своих производств создаются учебно-методические центры (УМЦ).

Наглядным примером этого является ТОО «Казфосфат», в котором УМЦ объединяет службы технического обучения Жамбылского филиала «Новоджамбулский фосфорный завод», Таразского филиала «Минеральные удобрения», филиала «Жамбылский транспортный комплекс», горно-перерабатывающих комплексов «Каратау» и «Чулактау» [19].

В сферу деятельности УМЦ входят [20; 30]:

- подготовка новых рабочих;
- повторное обучение персонала;
- обучение вторым и смежным профессиям;
- повышение квалификации рабочих;
- обучение рабочих на целевых курсах;
- обучение по вопросам промышленной безопасности;

- обучение безопасности и охране труда;
- повышение квалификации специалистов в сторонних учебных центрах;
- обучение работников филиалов в учебных заведениях среднего и высшего образования по востребованным для ТОО «Казфосфат» специальностям по договорам обучения с оплатой обучения за счет ТОО «Казфосфат».

Кроме того, службы технического обучения филиалов ТОО «Казфосфат» занимаются организацией производственной практики студентов учебных заведений, учащихся профессиональных лицеев.

В республике подготовкой кадров для своих производств занимаются также компании, функционирующие сравнительно недавно. Наглядным примером этого является ТОО «Объединенная химическая компания», которое было создано по поручению Президента РК Н.А. Назарбаева. Основная цель создания данного предприятия — содействие развитию химической промышленности в Республике Казахстан путем реализации инвестиционных проектов по модернизации действующих и созданию новых химических производств. В настоящее время инвестиционный портфель ТОО «Объединенная химическая компания» включает более 10 проектов, срок реализации которых намечен на 2013–2017 гг. В их числе инвестиционные проекты по строительству интегрированного газохимического комплекса в Атырауской области, реконструкции сернокислотного завода в г. Степногорске, производству цианида натрия, каустической соды, хлора, треххлористого фосфора и глифосата в Жамбылской области и др.

На сегодняшний день ТОО «Объединенная химическая компания» для кадрового обеспечения химических производств со своим участием заключен ряд меморандумов и соглашений с отечественными и зарубежными вузами и производственными предприятиями (рис. 4).

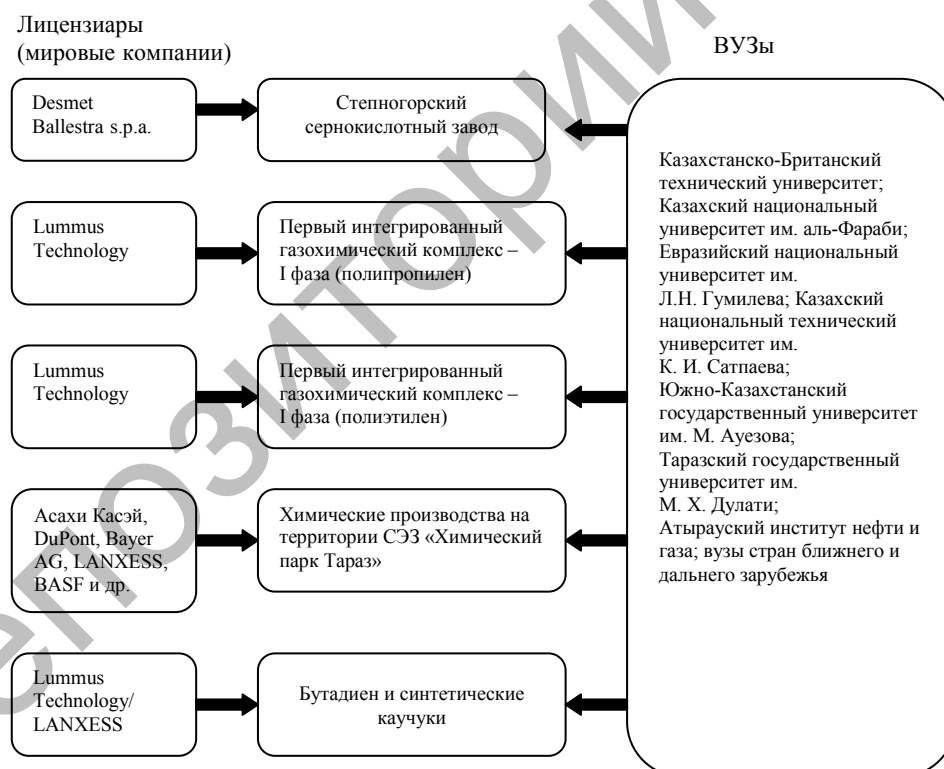


Рисунок 4. Базовые вузы для подготовки и переподготовки кадров для производств, создаваемых с участием ТОО «Объединенная химическая компания» (данные работы [20; 28])

Обследуемой компанией заключены меморандумы о научно-технологическом сотрудничестве и подготовке специалистов для химических производств с АО «Казахстанско-Британский технический университет», РГП на ПХВ «Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева», РГП на ПХВ «Казахский национальный университет им. аль-Фараби», Холдингом «Касипкор» и Концерном «Белнефтехим» (Беларусь).

В дальнейшем, по мере ввода в эксплуатацию предприятий, в создании которых принимает участие ТОО «Объединенная химическая компания», непосредственно на них смогут проходить производственную практику выпускники казахстанских вузов.

Приоритетные задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации в перспективе

В свете индустриально-инновационного развития страны в ожидаемой перспективе и реализации Стратегии «Казахстан – 2050» перед системой управления персоналом на отечественных предприятиях стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации:

- выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;
- определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам;
- правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качества обучения;
- изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Кадровая политика предприятия в части подготовки кадров может иметь различную направленность — от ориентации на сиюминутные интересы, на подготовку узкоспециализированных рабочих, умеющих выполнять одну–две конкретные операции, до ориентации на долгосрочные интересы, охватывающие подготовку рабочих широкого профиля на базе серьезной теоретической подготовки.

Система подготовки должна учитывать как интересы предприятия в более быстром заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, связанных с затратами на обучение, так и интересы рабочего — получить полноценную профессиональную подготовку (хотя некоторых могут устраивать быстрые сроки подготовки и получения заработка). Далее, необходимо учитывать, что подготовка кадров — это лицензируемая деятельность, и предприятие, прежде чем получить лицензию на ее проведение, обязано доказать свои возможности ее осуществления на уровне требований стандарта на качество обучения.

Важная задача управления персоналом на предприятии состоит в правильном определении численности рабочих, которых следует обучить той или иной профессии, а также в выборе форм подготовки кадров. В определении объема подготовки исходят из общей потребности в кадрах, кадровой стратегии в трудоустроенности предприятия (например, набор рабочей силы со стороны только на низшие разряды), балансовых расчетов потребности рабочей силы в профессиональном разрезе и источников ее пополнения, из планов профессионально-квалификационного продвижения собственных рабочих. При этом важно сочетание перспективного планирования, опирающегося на выявление реальной потребности предприятия в кадрах, с постоянными корректировками наметок с учетом изменений в структуре производства и подвижностью рабочей силы (прежде всего в связи с ее текучестью).

Другая важная задача управления персоналом — оценить возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки рабочих по достаточно сложным профессиям на предприятии, а при ее отсутствии — найти более рациональный путь решения этой задачи с использованием других образовательных структур, т.е. ориентироваться на подготовку таких рабочих сторонними организациями.

Список литературы

- 1 *Подвербных О.* Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации // Человек и труд. — 2007. — № 4. — С. 34–38.
- 2 *Maddison A.* Dynamic Forces in Capitalist Development: A Long — Run Comparative view. — Oxford: Oxford University Press, 1991. — P. 37–43.
- 3 *Лукичев Г.* США и Европейский союз: конкуренция в образовании и исследованиях // В мире науки. — 2003. — № 10. — С. 18–19.
- 4 *Якунин В.И., Сулакишин С.С., Багдасарян В.Э., Нетесова М.С.* Образование как фактор экономического развития. — М.: Науч. экспорт, 2008. — 104 с.
- 5 *Манушин Э., Добряков А.* Модель подготовки элитного специалиста // Высшее образование в России. — 2007. — № 8. — С. 3–16.
- 6 *Шудегов В.Е.* Интеграция науки и образования как необходимое условие инновационного развития экономики России // Аналит. вестн. Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. — 2006. — № 25 (313). — С. 34–39.

- 7 Железов Б.В., Мешкова Т.А. Обучение в течение жизни: политика стран ОЭСР в области непрерывного образования / Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР. — М., 2005. — С. 79–85.
- 8 Саринжишов А.С. Выступление на коллегии Министерства образования и науки Республики Казахстан, 31 января 2014 года. [ЭР]. Режим доступа: <http://www.eni.kz/ru/info/novosti-eni/25381/>.
- 9 Бишимбаев В. Успех инновационной экономики определяют кадры // Казахстанская правда. — 2014. — 11 июля. — С. 6.
- 10 Исакаев У.М. Качественное высшее образование — залог достижения высоких результатов в деятельности членов — участников интеграционного союза // Транзитная экономика. — 2014. — № 3. — С. 33–42.
- 11 Послание Президента РК — Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // Мысль. — 2013. — № 1. — С. 2–23.
- 12 Послание Главы государства Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» // Мысль. — 2014. — № 2. — С. 2–9.
- 13 Казахстанский путь – 2050. Книга 2: Общественно-политическое и социальное развитие / Под общей редакцией Б.К. Султанова. — Алматы: КИСИ при Президенте РК, 2014. — 156 с. — [ЭР]. Режим доступа: www.kazeu.kz
- 14 Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 годы: Утверждена Указом Президента РК от 7 декабря 2010 года № 1118. — [ЭР]. Режим доступа: inform.kz
- 15 Череповский А.П. Проблемы современного развития технического творчества специалистов производства и обучения принимать решения на каждом рабочем месте // Менеджмент в России и за рубежом. — 2014. — № 4. — С. 123–127.
- 16 Череповский А.П. Нарастание результатов творчества и синергетического эффекта — главная стратегия ускорения модернизации строительства // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2013. — № 3. — С. 81–86.
- 17 Наурызбаев М., Дзекунов В., Мейрманова А., Еркимбаев Б., Могильный В. Интеграция образования и науки как необходимое условие инновационного развития отечественной химической промышленности // Промышленность Казахстана. — 2011. — № 4 (67). — С. 38–43.
- 18 Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организации: Учеб. пособие. — М.: Изд-во «Омега – Л», 2009. — 415 с.
- 19 [ЭР]. Режим доступа: <http://www.kazphosphate.kz>.
- 20 Тайген Р., Мейрманова А., Рустемова А., Дзекунов В. Квалифицированные кадры — основа развития химической промышленности // Промышленность Казахстана. — 2013. — № 6 (81). — С. 26–32.

Р.С.Каренов

Әлемде және Қазақстанда жоғары білімді мамандар даярлау және қайта даярлау мәселелері

Әлемнің индустриалды жағынан дамыған елдерінде ғылым мен технологияның қарқынды дамуына орай өмір бойы оқу жүйесіне айрықша көңіл бөлінетіндігі айтылған. Қазақстандағы жоғары білімді мамандар даярлаудың жай-күйі талданған. Отандық жоғары оқу орындарының инновациялық университеттерге трансформациялануының белсенді үдерісі көрсетілген. Кәсіпорын персоналын оқыту және дамыту жүйесіне маңыз берілген. Қазақстан кәсіпорындарындағы өндірістерді білікті мамандармен қамтамасыз ету үшін қажет оқу-әдістемелік орталықтарды құру тәжірибелері жалпыланған. Мамандарды даярлау, қайта даярлау және болашақта олардың біліктілігін арттыру саласындағы басым міндеттер сипатталған.

R.S.Karenov

Problems of preparation and retraining of experts with the higher education in the world and Kazakhstan

It is emphasized that in connection with intensive development of science and technology in industrially developed countries of the world the special attention is paid to system of lifelong training. The condition of training of specialists with the higher education in Kazakhstan is analyzed. Process of activation on transformation of domestic higher education institutions in innovative universities is allocated. The importance of system of training and professional development of the personnel of the enterprise is noted. Experience of creation of the educational and methodical centers at the Kazakhstan enterprises for ensuring the productions with qualified personnel is generalized. Priority tasks in the field of preparation, retraining of personnel and increase of their qualification in the long term are described.

References

- 1 *People and work*, 2007, 4, p. 34–38.
- 2 Maddison A. *Dynamic Forces in Capitalist Development: A Long — Run Comparative view*, Oxford: Oxford University Press, 1991, p. 37–43.
- 3 Lukichev G. *In the World of science*, 2003, 10, p. 18–19.
- 4 Yakunin V.I., Sulakshin S.S., Bagdasaryan V.E., Netesova M.S. *Education as factor of economic development*, Moscow: Scientific export, 2008, 104 p.
- 5 Manushin E. *The Higher education in Russia*, 2007, 8, p. 3–16.
- 6 Shudegov V.E. *Analytical bulletin of the Federation Council of Federal Assembly of Russia*, 2006, 25 (313), p. 34–39.
- 7 Zhelezov B.V., Meshkova T.A. *Topical issues of a development of education in the countries of OECD*, Moscow, 2005, p. 79–85.
- 8 Sarinzhapov A.S. *Performance on board of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan, on January 31, 2014*, [ER]. Access mode: <http://www.enu.kz/ru/info/novosti-enu/25381/>.
- 9 Bishimbayev V. *Kazakhstanskaya pravda*, on July 11, 2014, p. 6.
- 10 Iskakov U.M. *Transit economy*, 2014, 3, p. 33–42.
- 11 *Mysl'*, 2013, 1, p. 2–23.
- 12 *Mysl'*, 2014, 2, p. 2–9.
- 13 *The Kazakhstan way – 2050. Book 2: Political and social development / Under the general edition of B. K. Sultanov*, Almaty: KISI at the President of Kazakhstan, 2014, 156 p., [ER]. Access mode: www.kazeu.kz
- 14 A state program of a development of education in the Republic of Kazakhstan for 2011–2020: It is approved as the Decree of the President of Kazakhstan of December 7, 2010, 1118, [ER]. Access mode: inform.kz
- 15 Cherepovsky A.P. *Management in Russia and abroad*, 2014, 4, p. 123–127.
- 16 Cherepovsky A.P. *The Personnel officer. Personnel management*, 2013, 3, p. 81–86.
- 17 Nauryzbayev M., Dzekunov V., Meyrmanova A., Erkimbayev B. *Industry of Kazakhstan*, 2011, 4 (67), p. 38–43.
- 18 Bovin A.A., Cherednikova L.E., Yakimovich V.A. *Management of innovations in the organization*, manual, Moscow: Omega — L publishing house, 2009, 415 p.
- 19 [ER]. Access mode: <http://www.kazphosphate.kz>.
- 20 Taygen R., Meyrmanova A., Rustemova A., Dzekunov V. *Promyshlennost' Kazakhstana*, 2013, 6 (81), p. 26–32.

УДК 372.881.111.1

Б.А.Жетписбаева

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова
(E-mail: zhetspisbajeva@mail.ru)

Стандартизированное обучение языкам в условиях полиязычного образования

В статье актуализируется необходимость концептуально-целостного подхода к проблемам обучения языкам в условиях полиязычного образования. Раскрыты отдельные аспекты реализации полиязычного образования в Республике Казахстан, обозначены проблемы обучения как языкам, так и предметам на английском языке. Автор приходит к выводу о том, что внедрение полиязычного образования обуславливает необходимость разработки Единого Стандарта урвневового обучения языкам в Республике Казахстан, дидактического обеспечения полиязычного обучения, а также подготовки педагогических кадров новой формации.

Ключевые слова: полиязычное образование, стандартизированное обучение, урвневовая модель, содержание образования, родной язык, неродной язык, языковой стандарт.

Вхождение Казахстана в мировое образовательное пространство особым образом актуализирует проблемы полиязычного образования, эффективность разрешения которых во многом обусловлена как вертикальной, так и горизонтальной преемственностью всех уровней и звеньев системы образования. В связи с этим есть настоятельная необходимость приведения в единую систему фрагментарно наработанной практики полиязычного образования в отдельных вузах и школах Республики Казах-