

внутренние коммуникации. В рамках тренингов эти познания получаются отрывочными партиями, вследствие этого по результатам этих учебных мероприятий сложно сделать абсолютные и структурированные выводы, о понимании теории и практике управления персоналом.

В эталоне, конечно же, изучение теории и применение знаний непосредственно на практике представляется, как наиболее разумный и верный вариант обучения, поэтому в больших компаниях в рамках процесса развития и формирования кадрового резерва создаются корпоративные университеты или многоэтапные лидерские программы, которые освещают вопросы лидерства и действенного управления персоналом.

Список литературы

1. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
2. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.
3. Кязимов К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. — М.: Юрайт. 2019. 202 с.

Онлайн оқытуды техникалық қамтамасыз етудің студенттердің әлеуметтенуіне әсері

Б.С. Тусупбаева¹, С.Б. Жеңісбай²

¹ Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м

² «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 3 курс студенті, darinaika167@mail.ru, zhenisbais@mail.ru

^{1,2} академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: Мақалада Қазақстан Республикасында онлайн-оқытуды техникалық қамтамасыз етуге қойылатын негізгі талаптарды бөліп көрсетуі туралы айтылады. Ғылыми қауымдастық онлайн оқытудың техникалық жағына аз көңіл бөледі және осы форматтың артықшылықтары мен кемшіліктерін тізімдеуге назар аударады. Мақалада онлайн оқытуды техникалық қамтамасыз етуге екі талапты тұжырымдалады: оңтайландыруға қойылатын талаптар және функционалдылыққа қойылатын талаптар. Біріншісі көптеген операциялық жүйелер мен гаджеттер үшін онлайн оқыту платформасының қол жетімділігімен байланысты, ал студенттерге ол қамтамасыз етуі керек мүмкіндіктері бар. Қазақстан университеттері көп жағдайда онлайн оқытуға арналған платформаларды емес, оқытушылар мен студенттердің қажеттіліктері үшін қажетті функционалдылық пен оптимизацияға ие емес бейнеконференция қызметтерін пайдаланатыны анықталды. Онлайн - оқыту платформасының жоғарыда көрсетілген талаптарға сәйкес келмеуі студенттердің әлеуметтенуіне теріс әсер ететіні және олардың студенттік қоғамдастық пен жоғары мектепке бастамашылығын тоқтататыны анықталды.

Кілтті сөздер: онлайн-оқыту, онлайн-білім беру, білім беруді цифрландыру, онлайн-оқыту платформалары, студенттерді әлеуметтендіру.

Онлайн-оқытуды және цифрлық білім беруді ілгерілету халықтың қалың бұқарасы үшін білімнің қолжетімділігін арттыруға байланысты маңызды әлеуметтік-экономикалық күн тәртібі болып табылады. Covid 19 әлемдік пандемиясы университеттердің басым көпшілігін

білім беру процестерін цифрландыру және оқытушылар мен студенттердің өзара іс-қимылының онлайн форматына ішінара немесе толық көшу қажеттілігіне алып келді. Онлайн-оқытудың көптеген артықшылықтары бар, олардың ішінде қолжетімділік, үнемділік, асинхрондылық және инновациялылық деп атауға болады, алайда онлайн - оқытудың жоғарыда аталған барлық оң жақтарын нашар техникалық іске асырумен деңгейлеуге болады. Онлайн оқыту мен классикалық күндізгі оқытудың басты айырмашылығы-білім беру процесінің жанама сипаты. Студенттердің оқытушымен өзара әрекеттесуі тікелей емес, ақпараттық - коммуникациялық технологиялардың көмегімен жүзеге асырылады. Басқаша айтқанда, онлайн оқыту іс жүзінде медиаға негізделген процесс болып табылады, мұнда "медиа" білім беру процесінің өнімділігіне әсер ететін техникалық делдалдардың болуын білдіреді. Қазіргі уақытта Қазақстанда онлайн оқыту Zoom, Microsoft Teams және Moodle онлайн-платформаларында жүзеге асырылады. Сонымен қатар, алғашқы екеуі, ең танымал болса да, іс жүзінде білім беру қызметін жүзеге асырудан гөрі бизнес-келіссөздер жүргізуге арналған. Осылайша, онлайн-білім беруді техникалық қамтамасыз етудің негізгі мәселелері тұтынушылардың сұранысы бойынша ең қолайлы және оңтайландырылған платформаны таңдаумен байланысты деп санаймыз және білім беру процесінің тиімділігі осы бастапқы таңдауға байланысты болады.

Осы мақаланың аясында онлайн-білім беру платформаларына қойылатын негізгі техникалық талаптарды талдаймыз және Қазақстандық онлайн-оқытуды техникалық тұрғыдан дамытудың негізгі векторларын анықтауға тырысамыз.

Кесте 1

Онлайн оқу жүйесінің тиімді және тиімсіз жақтары.

Тиімді жақтары	Тиімсіз жақтары
студенттің университетке бармай-ақ, өзіне ыңғайлы жерде отырып, берілген тапсырманы орындай беретіндігі	Бір отбасыда бірнеше оқушы болған жағдайда бір компьютер немесе смартфонды пайдалану ыңғайсыз болады, тіпті кейде қажетті техника мүлдем болмауы мүмкін, тіпті кей аймақтарда интернет байланысы әлсіз немесе мүлдем жоқ
уақыттың ұтымдылығы	Ақпараттық-коммуникациялық технология құралдарын көп қолдану- баланың физикалық және психикалық денсаулығына, жұмыс қабілетіне теріс әсер етеді
оқу ақысының арзан болатындығы	Педагог пен оқушы/студент арасында нақты бетпе-бет байланыстың жоқтығы
ақпараттық-телекоммуникациялық технологиялар мен құралдарды пайдалану	Оқушыларды ынталандыру әдістерінің аздығы
шалғайдағы шетел жоғары оқу орнын елде жүріп оқып, диплом алу мүмкіндігі	Тұрақты бақылаудың болмауы - оқу үлгерімі мен білім сапасының төмендеуіне әкеледі

Онлайн оқыту жүзеге асырылуы тиіс онлайн-платформаға қойылатын негізгі талаптарды шартты түрде екі түрге бөлуге болады:

- 1) оңтайландыруға қойылатын талаптар;
- 2) функционалға қойылатын талаптар.

Оңтайландыру тиімді сипаттамаларды, коэффициенттерді және шығындарды барынша азайтуды білдіреді. Егер біз мұны Ақпараттық технологиялар тұрғысынан қарастыратын болсақ, онда оңтайландырудың негізгі міндеті - гаджеттер мен операциялық жүйелердегі жүйенің тиімділігін жақсарту. Іс жүзінде бұл онлайн оқыту платформасы оған қосылатын көптеген құрылғыларда қол жетімді және функционалды болуы керек дегенді білдіреді. Ол

жеке компьютерлерде, смартфондарда, планшеттерде жұмыс істеуі керек, жетекші MS Windows, Linux және Mac операциялық жүйелеріне назар аударуы керек. Бұл Қазақстанда, батыс елдерінен айырмашылығы, студенттердің массаларын ақпараттық технологиялармен қамтамасыз ету көп нәрсені қалайтындығымен және "сандық бөлім" (ағылш. Digital divide), студенттерді ақпараттық технологияларға қол жеткізе алатын, оларға қол жеткізе алмайтын немесе онымен елеулі қиындықтарға тап болатын студенттерге бөледі. Инновацияларға қарсылық көрсетуге, компьютерлік сауаттылықтың төмендігіне және өзінің ақпараттық-технологиялық құзыреттерін арттыруға ұмтылысының болмауына бейім профессорлық-оқытушылық құраммен де осындай жағдай орын алады.

Функционалдылыққа қойылатын талаптарды қарастыруға көшейік. Алдымен, ресейлік онлайн-оқытудың негізгі проблемасы - жоғары мектеп студенттері мен оқытушыларының қажеттіліктері үшін арнайы жасалған онлайн-білім беру үшін отандық платформалардың болмауы. Көптеген университеттер, соның ішінде Республикалық деңгей, Zoom және Microsoft teams бизнес - коммуникациялары үшін платформаларды пайдаланады, бұл қазақстандық цифрлық ортаның толыққанды онлайн оқыту үшін дайын еместігін көрсетеді. Бейне байланыс платформалары ұсынатын функционалдылық оқытушылар мен студенттердің барлық талаптарына сәйкес келмейді, сондықтан онлайн оқыту сапасын төмендетеді деп санаймыз.

Сонымен, онлайн білім беруді жүзеге асыратын платформалардың білім беру процесі субъектілерінің талаптарына сәйкес келмеуіне байланысты онлайн оқытудың алдында тұрған негізгі мәселеге тереңірек үңіле отырып, онлайн оқыту платформаларының функционалдығына қойылатын маңызды талаптарды қалыптастыруға көшеміз.

1. Инклюзивтілікке қойылатын талаптар. Онлайн-оқыту білім беруді қолжетімді етуге арналған, демек, мүмкіндіктері шектеулі адамдарға да бағдарлануы тиіс. Дауысты субтитрлерге аудару (және керісінше), қимылдарды басқару, түс соқырлығы бар науқастарға арналған түсті түзету.

2. Асинхрондылыққа қойылатын талаптар. Онлайн оқыту студенттерге ыңғайлы болған кезде оқуға және оқытушыға ыңғайлы файл алмасуда орындалған тапсырмаларды ұсынуға мүмкіндік береді. Іскери кездесулерге арналған платформаларда студенттер жіберген файлдарды тиісті уақытта сақтауға мүмкіндік беретін функционалдылық жоқ, өйткені мұның бәрі файлдар белгілі бір күнге бекітілген нақты "кездесулерге" байланысты, бұл оқытушыға оқушы жіберген барлық үй тапсырмаларын бағалауға мүмкіндік бермейді. Осылайша, онлайн-оқыту платформасы студенттің "күнделігінің" өзіндік аналогына ие болуы керек, онда барлық материалдар мен бағалар ескеріледі. Қазіргі уақытта бұл пайдаланушыға ыңғайлы интерфейсі жоқ университеттердің ресми сайттарында жүзеге асырылады, бұл осы функционалдылықпен жұмыс өнімділігін төмендетеді.

Осы себепті, жоғарыда айтылғандар онлайн-оқытудың төлем формасы деңгейінде дәл қамтамасыз етілуі керек.

3. Әлеуметтік платформаға қойылатын талаптар. Онлайн - оқытудың кемшіліктерінің бірі студенттердің әлеуметтенуіне теріс әсер етеді, себебі онлайн-форматтағы байланыстар студент мәртебесіне енуге, достар табуға, сыныптастарымен және басқа да білім алушылармен ынтымақтасуға мүмкіндік бермейді. Онлайн оқыту мұны студенттерге арналған топтар, чаттар, бөлмелер және студенттер байланыс форматындағы жобалармен бірлесіп жұмыс істей алатын "шеберханалар" түрінде әлеуметтік платформа құру арқылы өтеуі керек. Қазіргі уақытта Ресей университеттерінде қолданылатын онлайн - платформалар мұндай функционалдылыққа ие емес, өйткені олар оқытушылар тағайындайтын "кездесулерге" байланысты. Бұл білім алушыларға бір-бірімен байланысуға және ақпарат алмасуға мүмкіндік бермейді, бұл өз кезегінде олардың әлеуметтенуіне теріс әсер етеді және олардың студенттік қоғамдастық мүшелері болуына мүмкіндік бермейді.

Функционалға қойылатын талаптар тізімін белгілі бір қажеттіліктері бар жекелеген университеттердің нақты талаптары есебінен кеңейтуге болады, бірақ жоғарыда аталған функционалға қойылатын талаптар іргелі болып табылады және классикалық және сырттай білім берудің онлайн - оқыту айырмашылығын айқындайды. Ең оңтайлы шешім онлайн-оқытуға арналған жеке меншік университеттік платформаларды әзірлеу болады

Жоғарыда айтылғандардың бәрін қорытындылай келе, онлайн-оқытуды техникалық қамтамасыз ету онлайн режимінде жүзеге асырылатын барлық білім беру процесінің негізі болып табылады деп айта аламыз. Бұл онлайн - оқытудың талаптарына сәйкес келетін дұрыс платформаны таңдау оның әлеуетін іске асыруға мүмкіндік беретінін білдіреді. Онлайн оқыту жеке басын іздеу сатысында және онлайн оқыту мәселелерімен айналысатын зерттеушілердің ұсыныстарын талап етеді. Зерттеудің одан әрі перспективаларын біз даму қызметтерін тұтынушылардың онлайн - оқытуға қатынасын анықтаумен байланысты эмпирикалық зерттеулер жүргізуден көреміз. Бұл оқытудың осы түрінің негізгі мәселелерін анықтап қана қоймай, оны оңтайландыру үшін қандай бағыттарда жұмыс істеу керектігін де түсінуге мүмкіндік береді.

Әдебиеттер тізімі

1. Ключникова Л. В. онлайн-оқытудың артықшылықтары / / заманауи қоғам құндылықтарының жүйесі. 2015.
2. Юмагузин В. В. неліктен болашақ онлайн-тренингте? //2018..
3. Горлушкина Н. Н., Филиппов Р. К. онлайн режимінде оқытуды ұйымдастыру туралы ойлар // кәсіптік білім және еңбек нарығы. 2020. № 2 (41). С. 68-69.
4. Ковалев В.В., Дятлов А. В., Воденко К. В. онлайн білім беру сапасын бағалау (студенттік топтарда бағытталған сұхбат материалдары бойынша) // ЮРГТУ хабаршысы (ҰАТ). 2020. № 3. Б. 6-14.

Персоналды басқару және адам ресурстарының тиімділігін бағалау әдістемесі

Б.С.Тусупбаева¹, Д.А. Курманали²

¹Менеджмент кафедрасының аға оқытушысы, э.ғ.м.

² «Мемлекеттік және жергілікті басқару» мамандығы бойынша 3-ші курс студенті
darinaika167@mail.ru, kurmanalidilnaz@gmail.ru

^{1,2}академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды қ.

Түйіндеме: мақала персоналды және адам ресурстарын басқару әдістерін қолдану ерекшеліктерін қарастырады; адам ресурстары мен адами капиталды қалыптастыру моделі қарастырылады.

Кілттік сөздер: бағалау әдістерінің тиімділігі, адам ресурстары , адами капитал, оқытудың тиімділігі, кадрлық резерв, кадрлардың ауысуы.

Персоналды басқару, адам ресурстары, адами капитал соңғы уақытта жалпы түсініктерге айналды, олардың арасында мамандар жиі ерекшеленбейді, өздерін қарапайым HR деп атайды.

Жоғарыда айтылғандардың негізінде басқару процесінің әртүрлі кезеңдерінде қолданылатын әдістердің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін персоналды және адам