

Г.Ж. Қамбай*, PhD докторанты¹

А.К. Карабаева, магистр²

Б.А. Снадинова, магистр³

А.С. Нурбакова, магистр⁴

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан¹

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті
құрамындағы Кәсіби білім беру колледжі,
Алматы қ., Қазақстан²

Алматы технология-экономикалық колледжі,

Алматы қ., Қазақстан³

Алматы көлік және коммуникациялар колледжі,

Алматы қ., Қазақстан⁴

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: kambai_gulim@mail.ru

ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ТЖКББ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН БАСҚАРУ

Мақалада білім беру жүйесін жаңғыртудың және еңбек нарығын трансформациялаудың қазіргі жағдайында техникалық және кәсіптік білім беру (ТЖКББ) ұйымдарының кадрлық әлеуетін тиімді басқару жүйесі қарастырылды. Зерттеу барысында кәсіптік білім беру қызметтерінің сапасына қойылатын талаптар, инновациялық білім беру технологияларын енгізу құралдарын іздеу және жағдайлар жасау бойынша талдау жүргізілді. Ұйым қызметкерлерін даярлаудың тиімділігі бағаланды. Кәсіби білім беру ұйымдарын дамыту және болашақ мамандарды даярлау үшін жаңғырту және инновациялық қызмет процесін енгізудің талаптары сипатталды. Ұйым қызметкерлерін басқару тиімділігі мен кадр саясатының тиімділігі ұйымдағы адам ресурстарының рөлі мен маңыздылығын атап өтілді. Бұл объективті формадағы меншік, салалық ерекшелігі, пайдаланылатын динамика деңгейі факторларымен анықталды.

Базада ұсынылған мәліметтер педагог қызметкерлер мен кәсіптік білім беру ұйымдарының басшыларын жаңарту және өзектендіру процесінде өзекті нормативтік ақпарат көзі ретінде орта кәсіптік білім беру бағдарламаларын жетілдіру ұсынылды.

Зерттеу жұмысында адами капитал тұжырымдамасына негізделген деңгейдегі экономикалық өсу моделі ТЖКББ ұйымдарының цифрлық құзыреттерін арттыру үшін жүзеге асыра алатын шараларды нәтижеленді. Бұл нәтижелер техникалық және кәсіптік білім беру мекемелерінде нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті арттыруды, экономикалық ортадағы позициясына бейімделуі және адами капиталдың құны жоғары болатын стратегиясын дамыту жолдары көрсетілді.

Кілт сөздер: кадрлық әлеует, персоналдың кәсіби дамуы, цифрлық құзыреттілік, адами капитал, кәсіптік білім беру, талдау, болжам, білім беру бағдарламасы

Ключевые слова: кадровый потенциал, профессиональное развитие персонала, цифровая компетентность, человеческий капитал, профессиональное образование, анализ, прогноз, образовательная программа

Keywords: personnel potential, professional development of personnel, digital competence, human capital, vocational education, analysis, forecast, educational program

JEL Classification: J 40, J 49

Кіріспе. Адами ресурстар кез – келген коммерциялық бастаманың негізгі мақсаты пайданы көбейтуді қамтамасыз ететін кәсіпорынның негізгі резервтерінің бірі болып табылады. Кадрлар, құзыреттер, олардың мотивациясы бұл процесті, сондай-ақ жалпы ұйымның қызметін анықтайды [1]. Күрделілік пен әртүрлілік адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыру үшін біртұтас жүйелік тәсілді әзірлеу қажеттілігін тудырады (адам ресурстарын басқару – HRM). Бұл өз кезегінде қызметкерлердің тиімділігінің өсуіне және оларды басқару жүйесіне әсер ететін негізгі факторларды зерттейтін ғылыми зерттеу бағытын өзекті етеді. «Компанияның тиімділігі – оның қызметкерлерінің тиімділігі» [2].

Техникалық және кәсіптік білім беру бағдарламаларын мерзімді жаңарту және білім беру процесін қарқындату қажеттілігі озық технологияларды енгізуге және кадрлар даярлаудың әлемдік тәжірибелерін жаңғыртуға байланысты туындайды [3]. Экономика мен қоғамды цифрландыру дәуірінде біліктілік пен технологияның тез өзгеруі білікті кадрларға, соның ішінде жұмысшылар мен мамандарға деген қажеттілік мәселесін күшейтеді. «Уақытпен ілесу» үшін кәсіптік білім беру жүйесі икемді болуы және дер кезінде көрсете білуі еңбек нарығындағы өзгерістер мен қажеттіліктердің сұранысы екені анық.

Бүгінгі таңда техникалық және кәсіптік білім берудің бәсекеге қабілеттілігі үздіксіздік принципіне, мамандардың жоғары біліктілігіне және нақты жұмыс орындарына дайындай алатын икемді модульдік бағдарламаларға негізделу қажеттілігі туындап отыр.

Зерттеу жұмысының мақсаты – білім беру жүйесін жаңғырту жағдайында техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының кадрлық әлеуетін басқаруды жетілдіру бағыттарын негіздеу.

Зерттеу барысында диалектикалық әдістер (талдау және синтез), салыстыру, графикалық және т. б. қолданылды.

Әдебиеттік шолу. Адами капиталдың цифрлық технологияларды дамыту және оларды өмірдің әртүрлі салаларында пайдалану үшін пайдалануға болатын білім, дағдылар мен тәжірибені қамтитын цифрландырудың негізгі құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады [4]. Адами капитал, өз кезегінде, цифрландырудың салдары болып табылады, өйткені дағдыларды игергеннен кейін қызметкер басқа лауазымға және жоғары сыйақыға ие бола отырып, өзінің кәсібилік деңгейін арттырады [5]. Соңғы зерттеулерге сәйкес цифрлық экономика, адами капиталдың даму деңгейі мен жасанды интеллект, үлкен деректер және бұлтты шешімдер сияқты цифрлық технологияларды енгізу тиімділігі арасында тікелей байланыс бар. Мамандар даярлау деңгейі жоғары компаниялар мен елдер технологиялық өзгерістерге тезірек бейімделуі мен жаһандық бәсекелестікте артықшылықтарға ие болуда [6]. Өз қызметкерлеріне ең жаңа технологиялармен жұмыс істеу үшін қажетті білім мен дағдыларды беретін компаниялардың бәсекеге қабілетті және тиімді болу мүмкіндіктері көбірек. Екінші жағынан, егер адами капитал жаңа шындыққа бейімделіп, қайта даярлана алмаса, цифрландыру баяу жүреді және нәтижесінде жекелеген кәсіпорындардың ғана емес, жалпы елдің экономикасының бәсекеге қабілеттілігін төмендетеді [7]. Техникалық және кәсіптік білім берудің бағдарламаларын іске асыруды ақпараттық және ұйымдастырушылық-әдістемелік сүйемелдеудің тиімді тетігі өзекті нормативтік-құқықтық және әдістемелік құжаттаманы бірыңғай форматта жинақтау болып табылады. Дәстүрлі білім беру модельдері икемді және модульдік форматтарға, соның ішінде онлайн оқыту, микроквалификация және корпоративтік даму бағдарламаларына ауысады [8].

Негізгі бөлім. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру (ТжКББ) жүйесін жаңарту жағдайында, сондай-ақ жұмысшы кәсіптер жылы шеңберінде: колледждерде нақты не оқытады және бұл бағдарламалар еңбек нарығының нақты талаптарына қаншалықты сәйкес келеді деген сұрақ маңызды бола түсуде. Жұмысшылар мен техникалық мамандықтардың беделін арттыру оқыту мазмұнының сапасына және оның экономика сұраныстарына сәйкестігіне тікелей байланысты. Қазіргі уақытта еліміздің техникалық және кәсіптік білім беру жүйесі заманауи талаптарын сәйкес өзгеруі байқалуда. Бұл жалпы білім беру нарығындағы экономикалық тенденцияларға байланысты (Сурет 1).



Сурет – 1. ҚР жалпыэкономикалық тенденциялар

*[9] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған

Сурет 1-де экономиканың жаһандануы, инновациялардың дамуы және еңбек нарығының құрылымындағы, кәсіптік құзыреттерге қойылатын талаптардағы және білім беру процесін ұйымдастырудағы елеулі өзгерістермен қатар жүретін қарқынды технологиялық серпіліс техникалық және кәсіптік білім беру жүйесіндегі үрдістер көрсетілген. Педагогтердің кәсіптік білім беру саласындағы дағдыларын трансформациялау білім беру жүйесін қазіргі әлеуметтік-экономикалық өзгерістерге бейімдеудің маңызды шарты болып табылады. Цифрлық технологияларды дамыту, өндірістік процестерді автоматтандыру және инновацияларды енгізу оқытушылардан терең кәсіби білімді ғана емес, сонымен қатар цифрлық құралдарды, қашықтықтан оқыту әдістерін және заманауи педагогикалық технологияларды меңгеруді талап етеді. Осыған байланысты педагог кадрлардың үздіксіз кәсіби дамуының рөлі артып келеді.

Сонымен қатар, халықаралық еңбек бөлінісін қатаңдату және жұмыссыздықтың өсуі әлемдік еңбек нарығындағы бәсекелестікті күшейтеді. Бұл экономикалық ортаның өзгеруіне тез бейімделе алатын икемді құзыреті бар мамандарды даярлауды талап етеді. Мұндай жағдайларда техникалық және кәсіптік білім беру жүйесі жаһандық экономиканың талаптарына сәйкес келетін кадрларды даярлауды қамтамасыз етуі тиіс, ал білім беру ұйымдарының кадрлық әлеуетін тиімді басқару мамандарды даярлау сапасын арттырудың негізгі факторына айналады.

Мемлекеттік деңгейде кәсіптік білім беру жүйесінде ғылыми-технологиялық трендтерді ескере отырып, орта буын мамандарын жоғары білікті мамандарды даярлаудың көп деңгейлі жүйесінде түбегейлі өзгерістері анықталды. Бүгінгі таңда еліміздің білім беру жүйесіндегі негізгі түйткілдердің бірі – заманауи талаптарға жауап бере алатын, кәсіби құзыреттілігі жоғары әрі ақпараттық технологияларды еркін қолдана білетін мамандарды даярлау. Қоғам мен экономиканың қарқынды дамуы білім сапасына жаңа талаптар қойып отыр. Кәсіптік білім беру саласында қалыптасқан әлеуметтік серіктестік тетігі білім ұйымдарының жұмыс берушілермен, жергілікті атқарушы органдармен, жұмыспен қамту құрылымдарымен, қоғамдық бірлестіктермен өзара ықпалдастығын күшейтуге бағытталған. Бұл әріптестік жастарды кәсіби бейімдеу, өңірлік еңбек нарығының сұранысын ескеру және барлық мүдделі тараптардың қажеттіліктерін үйлестіру арқылы жүзеге асады.

Цифрлық трансформация жағдайында техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының кадрлық әлеуетін басқару ерекшеліктерін анықтау мақсатында Қазақстан Республикасы колледждерінің оқытушылары мен әкімшілік қызметкерлері арасында эмпирикалық зерттеу жүргізілді. Зерттеуге 6 техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарын ұсынатын 78 респондент қатысты. Зерттеуге қатысушылардың 62 % — арнайы пәндер оқытушылары, 24 % — жалпы білім беретін пәндер оқытушылары және 14% - әкімшілік персонал өкілдері құрады. Сауалнама нәтижелері цифрлық трансформация процестері педагог қызметкерлердің кәсіби құзыреттеріне қойылатын талаптарды айтарлықтай өзгертетінін көрсетті. Сонымен, сауалнамаға қатысқан респонденттердің 71 % - ы соңғы бес жылда оқу процесінде цифрлық білім беру технологияларын пайдалану қажеттілігі едәуір артқанын атап өтті. Бұл ретте оқытушылардың 64%-ы қашықтықтан оқыту жүйелерін және оқытуды басқару жүйелері (LMS), электрондық білім беру ресурстары және сабақтарды өткізу үшін онлайн-сервистер сияқты цифрлық білім беру платформаларын тұрақты пайдалануды атап өтті.

Зерттеу жұмысы оқытушылардың шамамен 58% - ы заманауи цифрлық құралдарды пайдалануда белгілі бір қиындықтарға тап болатыны анықталды. Бұл цифрлық оқыту деңгейінің жеткіліксіздігімен байланысты. Сонымен қатар, респонденттердің 74 % - ы біліктілікті арттыру бағдарламалары мен кәсіптік тренингтерге қатысу цифрлық құзыреттілікті дамытуға және білім беру процесінің тиімділігін арттыруға ықпал ететінін атап өтті.

Алынған деректерді талдау сонымен қатар техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында цифрлық трансформацияға бағдарланған кадрлық әлеуетті дамыту жүйесі біртіндеп қалыптасып келе жатқанын көрсетті. Сауалнамаға қатысқан оқытушылардың шамамен 67 % - ы өздерінің білім беру ұйымдарында педагог қызметкерлердің цифрлық дағдыларын дамытуға бағытталған біліктілікті арттыру курстары, семинарлар мен тренингтер үнемі өткізіліп тұратынын атап өтті.

Бүгінгі таңда педагогикалық қызметкерлер оқу-өндірістік процесті ұйымдастыруды және сүйемелдеуді қамтамасыз ететін жеке және іскерлік қасиеттермен бірге теориялық дайындықтың жоғарғы мен жалпы кәсіби деңгей құзыреттіліктермен иеленуі қажет. Ол қасиеттер Кесте 1 көрсетілген.

ТжКББ педагог қызметкерлерінің жалпы кәсіби құзыреттіліктері

<p><i>ТжКББ педагогикалық қызметкерлердің жалпы кәсіби құзыреттіліктері</i></p>	Білім алушылардың оқу пәндерін, курстарды, пәндерді (модульдерді) игеру бойынша білім беру қызметін ұйымдастыру
	Кәсіптік білім беру бағдарламаларының пәндерді, курстарды, (модульдерді) бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етуді әзірлеу
	Оқу процесін қамтамасыз ететін материалдарды, оқыту модульдері мен әдістемелік кешендерін әзірлеу
	Аралық және қорытынды аттестациялау жүйесінде кәсіптік білім беру бағдарламаларын педагогикалық бақылау және білім алушылардың игеруін бағалау
	Білім беру нәтижелерін, оның ішінде оқу процесінде бақылау-бағалау тапсырмаларын бағалау үшін қызмет ететін материалдарын әзірлеу
	Білім беру бағдарламаларының барлық кезеңдерінде білім алушылардың білімін, іскерлігін, дағдылары мен құзыреттерін қалыптастыру нәтижелерін бағалау

* [7] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған

Кесте 1 еңбек нарығының, әлемдік стандарттардың талаптарына сәйкес келетін практикалық-бағдарланған оқыту модельдерін ауқымды енгізу жағдайында педагогикалық құзыреттіліктер мен қазіргі заманғы сын-тегеуріндерге сәйкес оқытуды іске асыру ерекшеліктері көрсетілген.

Кәсіптік білім беру бағдарламасын қалыптастыру барысында оны іске асыруды кадрлық және ресурстық қамтамасыз етуге талаптар қойыла бастайды. Егер педагог қызметкерлерінің біліктілікті игеру үшін талап етілетін шарттарды қамтамасыз етуге теориялық дайындық пен практикалық дағдылардың жоғары мен толық деңгейіне ие болмаса, олардың білім беру бағдарламасын іске асыруға және білім беру қызметтерін көрсетуге құқығы болмауы тиіс. Осыған байланысты зерттеу жұмысының барысында техникалық және кәсіптік білім беру білім беру ұйымының кадрлық әлеуетін дамытуға ықпал ететін шаралар кешені айқындалды (Кесте. 2)

Білім беру ұйымының кадрлық әлеуетті дамытуға ықпал ететін шаралар кешені.

<i>Білім беру ұйымының кадрлық әлеуетін дамытуға ықпал ететін шаралар</i>	
1	Оқытудың тәжірибеге бағытталған тәсілдері мазмұны негізінде халықаралық стандарттарға сәйкес педагог қызметкерлерін даярлауды жетілдіру
2	Педагог қызметкерлерінің тағылымдамалары мен педагогикалық шеберханаларында біліктілікті арттыруды, кәсіптік қайта даярлауды ұйымдастыру
3	Педагог қызметкерлерінің негізгі білім беру бағдарламаларын іске асыру кезінде тәлімгерлікті дамыту.
4	Білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлерін қолдаудың және олардың жеке өсуінің кәсіби бағдарламаларын әзірлеу
5	Инновациялық оқыту технологияларының педагогикалық таңдау процесіне педагогикалық қызметкерлерді тарту
6	Өзін-өзі оқыту және өзін-өзі дамыту, жеке консультациялар бойынша жұмысты ұйымдастыру
7	Педагог қызметкерлерін аттестациялау жүйесін жетілдіру.

*[8] дереккөзі негізінде авторлармен құрастырылған

Кесте 2 көрсетілген кадрлық әлеуетін дамытуға бағытталған кешенді шараларды іске асыру техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін жаңғыртудың стратегиялық маңызды бағыты болып табылады. Технологиялық өзгерістер мен экономиканың цифрлық трансформациясы жағдайында педагог қызметкерлері сұранысқа ие, бәсекеге қабілетті мамандарды даярлауда негізгі тұлғаға айналады. Біліктілікті жүйелі түрде арттыру, инновациялық білім беру технологияларын енгізу, тәжірибеге бағытталған оқытуды дамыту және жұмыс берушілермен әлеуметтік серіктестікті кеңейту кадрларды даярлау сапасын арттыруға ықпал етеді. Сонымен қатар педагогтердің цифрлық

құзыреттерін дамытуға, олардың әдістемелік және зерттеушілік белсенділігін қолдауға, үздіксіз кәсіби өсу мәдениетін қалыптастыруға ерекше назар аудару қажет.

Соңғы үш жыл ішінде Қазақстандағы техникалық және кәсіптік білім беру (ТЖКБ) саласында елеулі жаңғырулар жүргізіліп, кадр даярлау сапасын арттыруға және оқу бағдарламаларын еңбек нарығының нақты сұраныстарына бейімдеуге басымдық берілді. Әлемдік трансформациялар мен технологиялық үдерістер күшейген кезеңде ТЖКБ мемлекеттік білім саясатының маңызды бағыттарының біріне айналды. Қазіргі таңда Қазақстанда 772 колледж қызмет атқарады, онда 565 мыңнан астам студент білім алуда. Жоспарланған іс-шаралар өңірлік ерекшеліктерге негізделген жаңа мамандықтар мен құзыреттер атласын әзірледі, ТЖКБ жүйесін кешенді трансформациялауды, халықаралық талаптарға сай сертификатталған мамандар даярлауды көздейді [9].

Алынған теориялық тұжырымдарды растау мақсатында техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының бірінде цифрлық технологияларды енгізу және кадрлық әлеуетті дамыту тәжірибесі талданды. Цифрлық трансформация жағдайында кадрлық әлеуетті басқару тетіктерін іске асырудың практикалық мысалы ретінде Алматы қаласындағы «Жоғары қазақ-түрік гуманитарлық технологиялық колледжінің» тәжірибесін қарастыруға болады. Бұл оқу орны білім беру процесіне цифрлық технологияларды белсенді енгізіп және оқытушылардың кадрлық әлеуетін дамытуға бағытталған шаралар кешенін іске асырады.

Білім беру қызметін цифрлық жаңғырту шеңберінде колледжде цифрлық құзыреттілікті дамытуға, қашықтықтан оқыту жүйелерін пайдалануға және цифрлық білім беру платформаларын оқу процесіне интеграциялауға бағытталған педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру бағдарламалары іске асырылады. Оқытушылар оқытуды басқару жүйелерін (LMS) қолдану, электрондық оқу курстарын әзірлеу, интерактивті білім беру технологияларын және студенттердің білімін бағалаудың цифрлық құралдарын пайдалану бойынша оқытудан өтеді.

Кадрлық әлеуетті дамытудың негізгі бағыттарының бірі оқытушыларды оқытуға тәжірибеге бағдарланған тәсілдерді енгізу болып табылады. Атап айтқанда, колледжде дуальды оқыту элементтері, IT-компаниялармен ынтымақтастық және кәсіпорындардағы кәсіби тағылымдамаларға педагогтердің қатысуы белсенді қолданылады. Бұл оқытушылардың кәсіби даярлық деңгейін арттыруға ықпал етеді және оларға білім беру бағдарламаларының мазмұнын қазіргі еңбек нарығының талаптарына бейімдеуге мүмкіндік береді.

Қорытынды. ТЖКББ қызметкерлерінің педагогикалық шеберлігі мен кәсіби даярлығының дәрежесі, олардың әлеуетінің кәсіптік оқыту бағдарламаларын іске асырудың және ел экономикасының нақты секторын жоғары білікті мамандармен қамтамасыз етудің тиімділігін айқындайды.

Білім беру сапасын арттыру үшін жаңа әдістемелік және өндірістік технологияларды үздіксіз жетілдіру және игеру негізінде өндірістік оқыту шеберлерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға жағдай жасайтын қазіргі заманғы ұйымдастырушылық-педагогикалық ортаны құру талап етілуде. Ғылым мен технологияның өзекті жетістіктері, заманауи кәсіби талаптар, саланың перспективалық міндеттері негізінде өзінің кәсіби білімі мен құзыреттерін үнемі жаңартып отыру міндеттелуде.

Осылайша, ТЖКБ білім беру ұйымдарының тәжірибесін талдау цифрлық трансформация жағдайында кадрлық әлеуетті тиімді басқару педагогтердің цифрлық құзыреттіліктерін жүйелі дамытуды, үздіксіз кәсіби даму бағдарламаларын енгізуді және қазіргі заманғы білім беру технологияларын пайдалануды қамтуы тиіс екенін растайды.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Капышева С.К., Сауранова М.М., Назарова О.И., Сатанбеков Н.А. – Проблемы формирования человеческого капитала в современных условиях развития экономики Казахстана//Вестник КазУЭФМТ. – 2023. – №2. – С. 109–114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14
2. Airaksinen T.H., Halinen I., Linturi H. Futuribles of learning 2030. Delphi supports the reform of the core curricula in Finland // European Journal of Futures Research. – 2016. – №5. – DOI: 10.1007/s40309-016-0096-y
3. Грузинская Е.И. и др. Развитие кадрового потенциала образовательных организаций среднего профессионального образования с учетом требований рынка труда, экономики, мировых стандартов, обновления отраслевых технологий и внедрения цифровых технологий // Управление

образованием: теория и практика. – 2021. – №1(41). – С. 67–76. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-potentsiala-obrazovatelnyh-organizatsiy-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-s-uchetom-trebovaniy-rynka-truda>

4. Мендалиева Ш.О., Турекулова Д.М., Сабирова Р.К., Сулейменова Ж.У. Форсайт әдісі негізінде аймақтағы кадрларды даярлау жағдайын талдау // ҚЭҚХСУ Жаршысы. – 2025. – №3(60). – Б. 8–18. – DOI: 10.52260/2304-7216.2025.3(60).1

5. Казиева А.Н., Шалбаева Ш.Е., Қадырова Қ.Ж., Бөлшекебаева Қ.О. Әлемдік еңбек нарығын қайта бағдарлау // Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университетінің Жаршысы. – 2024. – №1(54). – Б. 15–21. – DOI: 10.52260/2304-7216.2024.1(54).2

6. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход. - М.: Альфа-Пресс. – 2011. – 752 с.

7. Булов А.А. Анализ инструментов управления человеческим капиталом // Индустриальная экономика. – 2021. – №4(2). – С. 159–165.

8. Минеева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О. К. Минеева. – Москва: ИНФРА-М. – 2016.

9. Об утверждении концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования РК на 2023-2029 годы - ИПС "Әділет".

REFERENCES

1. Kapysheva S., Sauranova M., Nazarova O., Satanbekov N. Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala v sovremennykh usloviyakh razvitiya jekonomiki Kazahstana [Problems of human capital formation in modern conditions of Kazakhstans economic development] // Vestnik KazUJeFMT. – 2023. – №2. – S. 109–114. – DOI: 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14 [in Russian]

2. Airaksinen T.H., Halinen I., Linturi H. Futuribles of learning 2030. Delphi supports the reform of the core curricula in Finland // European Journal of Futures Research. – 2016. – №5. – DOI: 10.1007/s40309-016-0096-y

3. Gruzinskaja E. i dr. Razvitie kadrovogo potentsiala obrazovatel'nyh organizacij srednego professional'nogoobrazovaniya s uchetom trebovanij rynka truda, jekonomiki, mirovyh standartov, obnovlenija otraslevykh tehnologij i vnedrenija cifrovyyh tehnologij [Development of the human resources potential of educational institutions of secondary vocational education, taking into account the requirements of the labor market, economy, world standards, updating industry technologies and the introduction of digital technologies] // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. – 2021. – №1(41). – S. 67–76. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-potentsiala-obrazovatelnyh-organizatsiy-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-s-uchetom-trebovaniy-rynka-truda> [in Russian]

4. Mendaliev Sh., Turekulova D., Sabirova R., Sulejmenova Zh. Forsajt adisi negizinde ajmaqtagy kadrlardy dajarlau zhagdajyn taldau [Analysis of the state of Personnel Training in the region based on the foresight method] // Vestnik KazUJeFMT. – 2025. – №3(60). – Б. 8–18. – DOI: 10.52260/2304-7216.2025.3(60).1. [in Kazakh]

5. Qazieva A., Shalbaeva Sh., Qadyrova Q., Bolshekebaeva Q. Alemdik enbek narygyn qajta bagdarlau [Reorienting the global labor market] // Qazaq jekonomika, qarzhly zhane halyqaralyq sauda universitetinin Zharshysy. – 2024. – №1(54). – Б. 15–21. – DOI: 10.52260/2304-7216.2024.1(54).2 [in Kazakh]

6. Odegov Ju., Abdurahmanov K., Kotova L. Ocenka jeffektivnosti raboty s personalom [Evaluation of the effectiveness of work with staff]. Metodologicheskij podhod. - M.: Al'fa-Press. – 2011. – 752 s. [in Russian]

7. Bulov A. Analiz instrumentov upravlenija chelovecheskim kapitalom [Analysis of human capital management tools] // Industrial'naja jekonomika. – 2021. – №4(2). – S. 159–165. [in Russian]

8. Mineeva O. Upravlenie personalom organizacii: tehnologii upravlenija razvitiem personala: uchebnyk [Personnel management of the organization: technologies of personnel development management: textbook] / O. Mineeva. – Moskva: INFRA-M. – 2016. [in Russian]

9. Ob utverzhdenii koncepcii razvitiya doshkol'nogo, srednego, tehničeskogo i professional'nogo obrazovaniya RK na 2023-2029 gody [On approval of the concept of development of preschool, secondary, technical and vocational education of the Republic of Kazakhstan for 2023-2029] - IPS "Adilet". [in Russian]

Камбай Г., Карабаева А.К., Снадинова Б.А., Нурбакова А.С.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ ТИПО В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Аннотация

В статье рассмотрена система эффективного управления кадровым потенциалом организаций технического и профессионального образования (ТиПО) в современных условиях модернизации системы образования и трансформации рынка труда. В ходе исследования был проведен анализ требований к качеству профессиональных образовательных услуг, поиск средств внедрения инновационных образовательных технологий и создание условий. Оценивалась эффективность подготовки работников организации. Описаны требования модернизации и внедрения процесса инновационной деятельности для развития профессиональных образовательных организаций и подготовки будущих специалистов. Эффективность управления персоналом организации и эффективность кадровой политики были отмечены роль и важность человеческих ресурсов в организации. Это определялось факторами собственности в объективной форме, отраслевой спецификой, уровнем используемой динамики.

Сведения, представленные в базе, рекомендованы к совершенствованию программ среднего профессионального образования как актуального нормативного источника информации в процессе обновления и актуализации педагогических работников и руководителей организаций профессионального образования.

В исследовательской работе выявлены меры, которые модель экономического роста на уровне, основанном на концепции человеческого капитала, может реализовать для повышения цифровых компетенций организаций ТиПО. Эти результаты показали пути повышения конкурентоспособности на рынке в учреждениях технического и профессионального образования, адаптации к позиции в экономической среде и развития стратегии с высокой стоимостью человеческого капитала.

Kambai G., Karabayeva A., Snadinova B., Nurbakova A.

MANAGEMENT OF PERSONNEL POTENTIAL OF ORGANIZATIONS OF TaVE IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Annotation

The article considered the system of effective management of the personnel potential of organizations of technical and vocational education (vet) in modern conditions of modernization of the education system and transformation of the labor market. In the course of the study, an analysis was carried out on the requirements for the quality of vocational education services, the search for tools for the implementation of innovative educational technologies and the creation of conditions. The effectiveness of the training of employees of the organization was evaluated. The requirements for the implementation of the process of modernization and innovative activity for the development of professional educational organizations and the training of future specialists are described. The effectiveness of the management of employees of the organization and the effectiveness of personnel policy were noted the role and importance of human resources in the organization. This was determined by the factors of ownership in an objective form, industry specifics, and the level of dynamics used.

The data presented in the database were proposed to improve the programs of secondary vocational education as a source of up-to-date Regulatory Information in the process of updating and updating teachers and heads of vocational education organizations.

In the research work, the model of economic growth at the level based on the concept of human capital, the measures that can be implemented by vet organizations to increase their digital competencies were summed up. These results showed ways to increase competitiveness in the market in institutions of technical and vocational education, develop a strategy that adapts to its position in the economic environment and has a high cost of human capital.

