

Р.К. Амантаева*, докторант PhD¹

А.К. Байкин, PhD¹

М.Т. Набиева, PhD, доцент²

А.Б. Тулаганов, доктор по профилю,²

Костанайский региональный университет

имени Ахмет Байтұрсынұлы,

г. Костанай, Казахстан¹

Евразийский Национальный Университет

им Л.Н.Гумилева, г. Астана, Казахстан²

*- основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: raunur88@mail.ru

АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

В данной статье представлен комплексный анализ эффективности непрерывного обучения в Республике Казахстан, с акцентом на его влияние на профессиональное развитие и карьерный рост сотрудников. Исследование учитывает растущую важность образования и подготовки в контексте стремительного технологического прогресса и постоянно меняющихся требований современного рынка труда. Авторы провели глубокий анализ статистических данных о сотрудниках, прошедших программы обучения, финансируемые их работодателями, и выявили ключевые типы обучения, способствующие успешной карьере.

Кроме того, исследование углубляется в концепцию обучения в течение всей жизни, связывая ее с целями устойчивого развития. Подчеркивается роль непрерывного обучения в формировании квалифицированной рабочей силы, способной адаптироваться к динамичным экономическим условиям. Ключевыми задачами исследования стали оценка масштабов охвата сотрудников программами обучения, анализ их образовательного фона и выделение наиболее эффективных форматов обучения.

Результаты исследования подчеркивают критическую важность непрерывного обучения как для организаций, стремящихся повысить свою конкурентоспособность, так и для отдельных лиц, нацеленных на профессиональное развитие. Эта статья предоставляет ценные идеи о влиянии обучения на карьерный рост, создавая основу для будущих исследований, как теоретических, так и практических.

Ключевые слова: образование, обучение, непрерывное обучение, эффективность обучения, подготовка кадров, переподготовка кадров, профессиональное обучение, цели устойчивого развития, Казахстан.

Кілт сөздер: білім беру, оқыту, өмір бойы оқыту, оқытудың тиімділігі, кадрларды даярлау, қайта кадрларды даярлау, кәсіптік оқыту, тұрақты даму мақсаттары, Қазақстан.

Keywords: education, training, lifelong learning, training effectiveness, personnel training, retraining, vocational training, sustainable development goals, Kazakhstan.

JEL Classification: M53

Введение. В современном стремительно развивающемся мире, где требования рынка труда постоянно меняются, образование и обучение имеют решающее значение для профессионального развития, достижения карьерных целей и личностного роста.

Актуальность данного исследования заключается в растущей важности непрерывного обучения сотрудников в быстро меняющейся глобальной экономике. Поскольку Казахстан стремится повысить навыки и компетенции своей рабочей силы, понимание тенденций в обучении сотрудников имеет важное значение для поддержки целевых целей устойчивого развития. Этот анализ дает представление об эффективности и охвате текущих практик обучения, одновременно выделяя проблемы и возможности в контексте Казахстана.

Основная цель данной статьи — проанализировать текущие тенденции в обучении сотрудников в Республике Казахстан, сосредоточившись на концепции непрерывного обучения и ее влиянии на устойчивое развитие. Изучая существующие практики обучения и статистические данные, исследование направлено на выявление недостатков и предложение рекомендаций по улучшению инициатив развития сотрудников.

Для достижения этой цели были поставлены следующие конкретные цели:

1. Оценить текущее состояние обучения сотрудников в Казахстане.
2. Классифицировать и описать различные типы программ обучения, доступных сотрудникам.
3. Определить концепцию непрерывного обучения и ее значение в контексте развития сотрудников.

Для изучения этих целей использовались различные материалы и методы. В исследовании использовалось сочетание качественных и количественных подходов, включая анализ документов, статистическую оценку данных и логическое обоснование. Эта комплексная методология позволила выявить новые возможности для повышения качества образования в Казахстане.

В целом, это исследование подчеркивает важную роль непрерывного обучения в содействии устойчивому развитию и повышении конкурентоспособности рабочей силы Казахстана.

Обзор литературы. Китайская народная пословица гласит: «Если Вы планируете на год - сейте рис; если на десятилетия - сажайте деревья; если на всю жизнь - учите молодежь». Эта пословица подчеркивает важность образования и передачи знаний следующим поколениям.

Американский учёный Питер Друкер отмечал, что основная цель образования заключается в передаче глобальных ценностей личности. Система образования в информационном обществе не должна ограничиваться школами, она никогда не заканчивается [1]. София Нюстрём подчеркивает, что будущая трудовая жизнь будет отмечена быстрым развитием и изменениями в технологиях, что повлечет за собой увеличение спроса на специальные навыки и компетенции [2]. Исследования, проведенные Индраджитом Байрагейей, показывают, что профессиональное образование и подготовка оказывают влияние на шансы найти работу и увеличение доходов тех, кто прошел профессиональную подготовку [3].

Таким образом, непрерывное обучение и профессиональное развитие играют важную роль в индивидуальном и организационном успехе, а также в адаптации к быстро меняющимся условиям и технологиям. Оно должно быть доступно и поддерживаться на всех уровнях общества, чтобы обеспечить личностный и профессиональный рост на протяжении всей жизни.

Основная часть. Наш мир меняется вокруг нас такими бешеными темпами, что, если мы не продолжим расти и развиваться; мы скоро останемся позади. В XXI веке нам всем нужно учиться всю жизнь. Нам необходимо постоянно совершенствоваться и совершенствовать свои навыки, чтобы иметь преимущество во всем [4].

Полученные в учебных заведениях знания необходимо постоянно обновлять и пополнять, иначе они устаревают, и тогда квалификация человека перестает соответствовать предъявляемым производством требованиям. Поэтому во многих развитых странах на предприятиях, в учреждениях и организациях существует система подготовки и переподготовки рабочих и служащих (в том числе обучение новым профессиям и специальностям), повышения их квалификации [5].

В Республике Казахстан понимают и признают важность непрерывного обучения. Здесь осознают, что процесс образования и повышения квалификации не должен быть ограничен определенным возрастом или ступенью образования.

Для улучшения профессионального уровня работников в РК проводятся различные курсы, семинары, тренинги, образовательные программы и мероприятия. Организации и государственные учреждения активно поддерживают этот процесс, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации своих сотрудников.

В Казахстане услуги по повышению квалификации, подготовке и переподготовке кадров предоставляют как государственные, так и частные учебные заведения, а также различные тренинговые центры. Перечислим некоторые из них: НПП «Атамекен», Республиканский учебно-методический центр дополнительного образования МОН РК, Образовательный центр «Ак ерке», АО «НЦПК «Өрлеу», ИПиПК «БЛПМ», РКП ННПООЦ «Бөбек», ТОО «Академический центр. Start», Государственные и национальные университеты Казахстана [6].

Это лишь небольшой список учебных заведений и организаций, предоставляющих образовательные услуги в области повышения квалификации и переподготовки кадров в Казахстане.

Эти учебные заведения предлагают широкий спектр курсов и программ, охватывающих различные отрасли и области профессиональной деятельности. Обучение проводится как в очной, так и в дистанционной форме, что позволяет людям из разных регионов страны получить доступ к качественному образованию и повышению своих профессиональных навыков.

Учебные заведения, перечисленные выше, являются примерами учреждений, которые поддерживают концепцию непрерывного обучения, предлагая разнообразные образовательные программы для различных категорий населения.

Работники также стремятся постоянно обучаться и повышать свою квалификацию, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. Они понимают, что только постоянное обновление знаний и навыков позволяет быть в курсе современных тенденций и технологий, а также эффективно выполнять свои профессиональные обязанности.

Рассмотрим диаграмму о численности работников, обученных за счет средств работодателя, в период с 2017 по 2023 года (Рисунок 1).

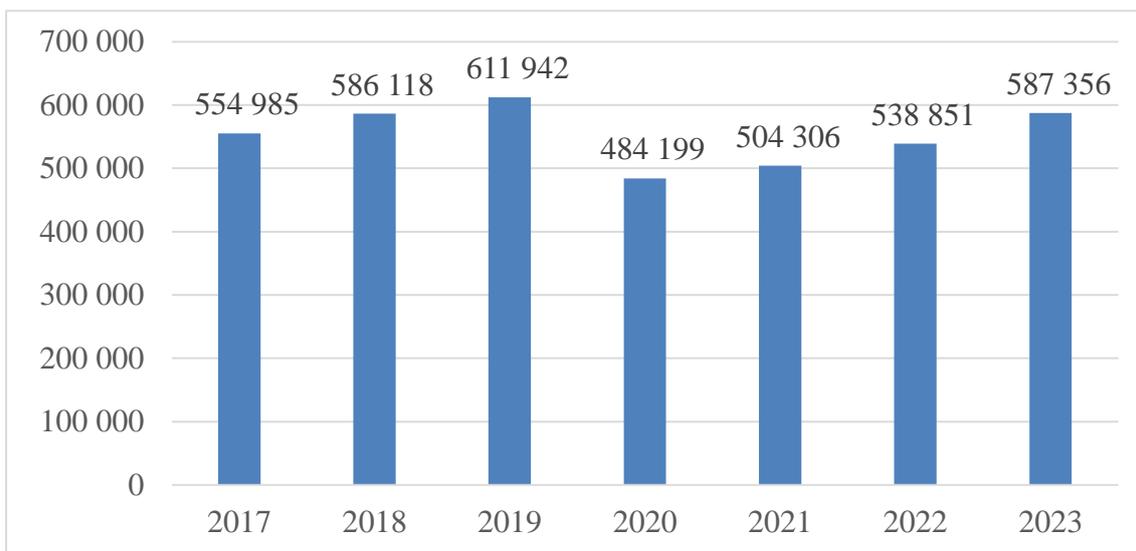


Рисунок 1 — Численность работников обученных за счёт средств работодателя в период с 2017 по 2023года.

Примечание - Составлено авторами на основе [7].

Данная диаграмма (Рисунок 1) представляет данные о численности работников, обученных за счет средств работодателя, в период с 2017 по 2023 год. Из предоставленных данных можно сделать следующий вывод: из 20 миллионов жителей Казахстана ежегодно в среднем 600 тысяч человек проходят повышение квалификации и другие образовательные курсы, что составляет около 3% населения страны. Незначительный уровень охвата населения образовательными программами может негативно влиять на индекс человеческого капитала в Республике Казахстан.

Также, количество работников, прошедших обучение за счет работодателя, имело тенденцию к снижению в 2020 году. Это имеет логическое объяснение, поскольку пандемия COVID-19 в 2020 году привела к серьезным экономическим последствиям, что также могло повлиять на способность компаний обеспечивать обучение своих сотрудников.

Для более глубокого понимания данного вопроса рассмотрим следующую диаграмму (Рисунок 2) о количестве работников с разным уровнем образования за тот же отрезок времени.

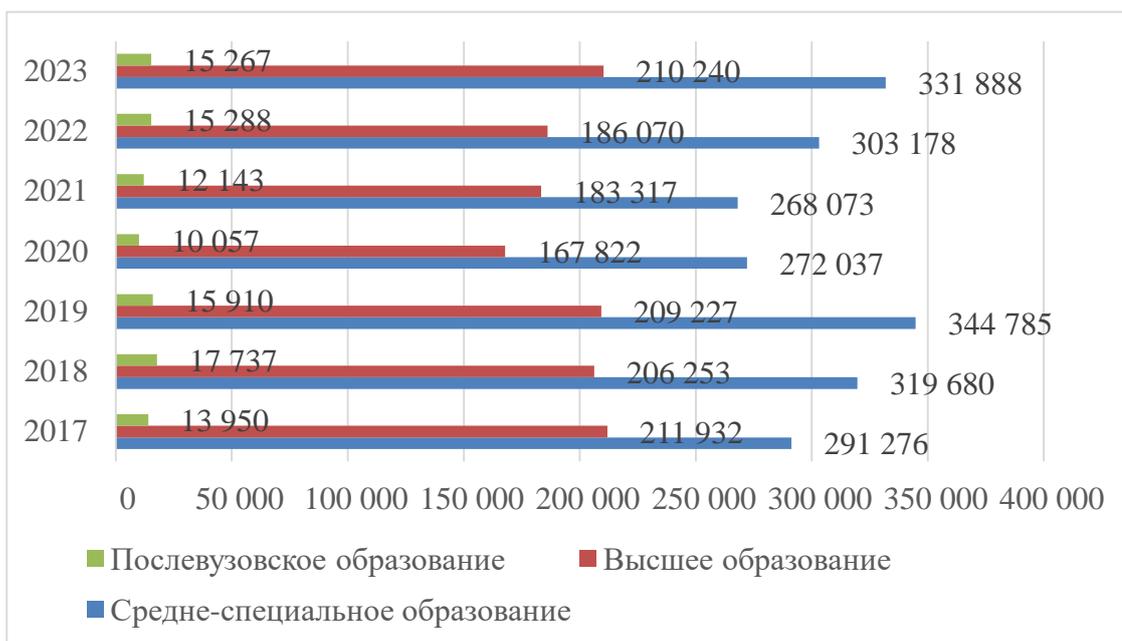


Рисунок 2 — Число работников с различным уровнем образования, обученных за счет средств работодателя в период с 2017 по 2023года.

Примечание - Составлено авторами на основе [7].

Из данных диаграммы видно, что обучение чаще проходят работники со средне-специальным образованием. Количество обученных работников с высшим образованием примерно в два раза меньше, чем работников со средне-специальным образованием. Обучение работников, имеющих послевузовское образование, также происходит, но реже, чем у других групп, что, вероятно, связано с их меньшей численностью на предприятии. Но, необходимо отметить, что постоянное обновление знаний является жизненной необходимостью для всех категорий работников, независимо от уровня их образования.

Изучим статистические данные (Рисунок 3) по числу работников, прошедших разные виды обучения за счет работодателя в период с 2017 по 2023года.

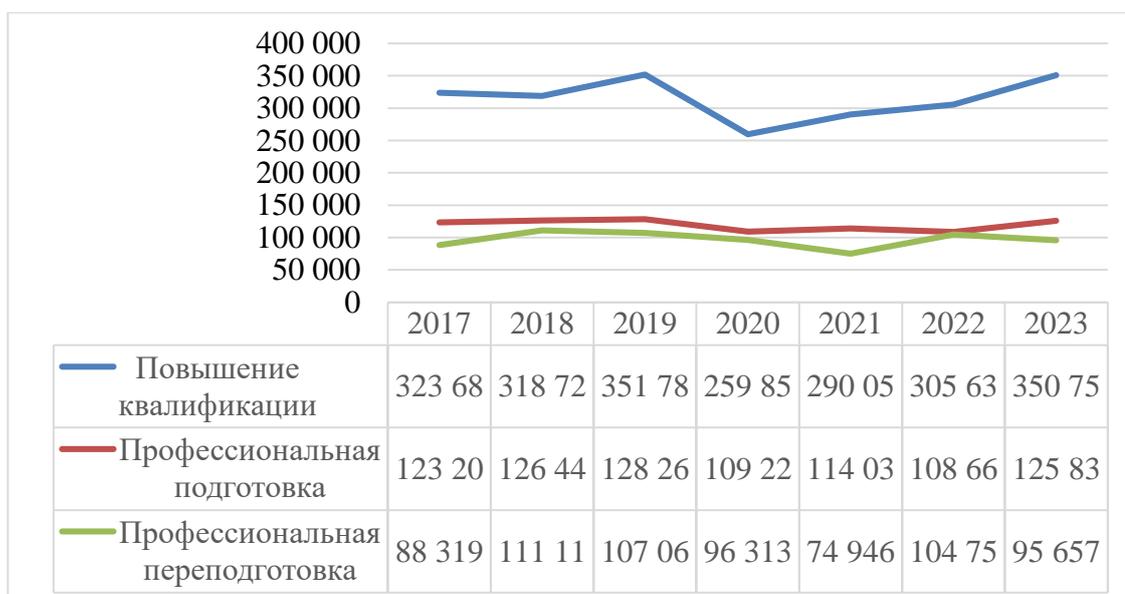


Рисунок 3 - Число работников, прошедших обучение за счет работодателя в период с 2017 по 2023года.

Примечание - Составлено авторами на основе [7].

Исходя из графика видно, что повышение квалификации является более востребованным видом обучения среди работников. В 2022 году наблюдался значительный рост числа работников, прошедших профессиональную переподготовку. Это можно объяснить техническим прогрессом, который привел к утрате актуальности некоторых профессий из-за пандемии COVID-19. Таким образом, многие работники были вынуждены проходить переподготовку, чтобы адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.

Именно по этой причине в 2021 году был разработан Атлас новых профессий и компетенций. В Атласе были выявлены новые, трансформирующиеся и исчезающих профессии. Определив перечень специалистов, которые будут нужны в будущем правительству Казахстана и его руководителям необходимо обеспечить им качественное образование на всех этапах обучения, что важно для продуктивного труда [8].

Для решения этой проблемы в Казахстане была принята «Концепция развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023-2029 годы», где особое внимание уделено «Обучению в течение всей жизни». Цель этой концепции заключается в том, чтобы: обеспечить доступность образования для всех возрастных категорий населения и повысить конкурентоспособность и базовые компетенции казахстанцев на рынке труда [9].

Обучение на протяжении всей жизни – это добровольное и целеустремленное стремление к знаниям на протяжении всей жизни не только по личным, но и по профессиональным причинам. Это не только способствует социальной интеграции, активной гражданственности и индивидуальному развитию, но также повышает конкурентоспособность и возможности трудоустройства. Важность непрерывного обучения растет по нескольким важным причинам. Это увеличение продолжительности жизни, увеличение доли «старости иждивенцев», стремление людей повысить качество жизни и стремление человека поддерживать себя в хорошем физическом и психическом состоянии. По этим причинам важность непрерывного обучения возрастает [10].

Развитие навыков постоянного обучения лежит в основе множества целей устойчивого развития (ЦУР). Наиболее очевидной из них является ЦУР 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. Однако это также имеет отношение к ЦУР 8 (достойная и устойчивая занятость) и 9 (индустриализация и инновации), а также является необходимой основой для достижения других целей, будь то здоровье, города или вода [11].

Для более глубокого понимания целей ЦУР ЮНЕСКО подготовило «4-ый всемирный доклад об обучении и образовании», где подробно рассматривается новое видение обучения и образования взрослых. В докладе также даются рекомендации об обучении и образовании взрослых (РООВ) [12].

В данном докладе выделены 3 категории РООВ:

1 категория: грамотность и базовые навыки по уровням являются частью формального образования осуществляется в рамках цикла «школа-колледж-вуз».

2 категория: непрерывное образование и профессиональное развитие является частью неформального образования и включает организованные виды обучения, которые не являются частью программ формального образования. В частности, программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессионального обучения, курсы, лекции, семинары и тренинги, проводимые в том числе и онлайн. Признание результатов неформального образования осуществляется организациями образования как возможность формирования индивидуальной траектории обучения.

3 категория: Либеральное, общедоступное и общинное образование (навыки активной гражданской позиции) разделены на 4 области: Здравоохранение, Культура, Личностное развитие и Политика, т.е. люди с образованием живут дольше, обладают более широким кругозором, успешно достигают своих целей и принимают активное участие в общественной жизни.

Таким образом образование имеет многогранное влияние на различные области жизни человека и общества и является одним из самых важных факторов, влияющих на развитие человека и общества.

Поэтому непрерывное обучение и самообразование должны стать неотъемлемой частью жизни взрослых. Для этого важно создать стимулы для постоянного развития и обучения.

Например, в Казахстане была запущена программа профессионального обучения и последующего трудоустройства Skills.enbek.kz, предоставляющая безработным гражданам бесплатное краткосрочное обучение по различным специальностям. Кроме того, на платформе

доступны бесплатные курсы по различным направлениям для всех граждан страны. Эти инициативы направлены на повышение конкурентоспособности населения на рынке труда [13].

Заключение. В ходе исследования была рассмотрена концепция обучения в течение всей жизни и ее связь с целевыми устойчивыми развитиями. Были представлены статистические данные о текущем состоянии обучения работников в Казахстане, а также описаны различные виды обучения.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы и рекомендации. Во-первых, Казахстан следует мировому опыту и делает все возможное для повышения образованности своих работников обеспечивая доступность и качество образовательных программ. Во-вторых, несмотря на экономические трудности следует активно развивать систему подготовки и переподготовки кадров, учитывая изменяющиеся требования рынка труда. В-третьих, важно продвигать профессиональное обучение и развитие навыков, чтобы работники были готовы к вызовам и возможностям современного рынка труда.

Таким образом, результаты исследования подтверждают важность обучения в течение всей жизни для достижения устойчивого развития и повышения конкурентоспособности Казахстана.

Литература

1. Друкер П.Ф. Энциклопедия менеджмента. – М.:Вильямс, 2004. - 349 с.
2. Nyström S. Teaching with simulators in vocational education and training – From a storing place to a new colleague // Teaching and Teacher Education. -2024. - №138. – P.104409.- doi: 10.1016/j.tate.2023.104409
3. Bairagya I. Impact of formal vocational training on the earnings of self-employed individuals in rural India //Journal of Business Venturing Insights.-2021.- Volume 16. – P.e00269.- doi:10.1016/j.jbvi.2021.e00269
4. Laal M. Lifelong learning; why do we need it? //Procedia - Social and Behavioral Sciences.-2012.- № 31–P.399-403.- doi:10.1016/j.sbspro.2011.12.073
5. Жусупова Г.М. Роль подготовки переподготовки и повышения квалификации кадров современных условиях функционирования социально-экономических институтов // Инновации и инвестиции. -2020.-№5-С.131-133.
6. Перечень образовательных программ курсов повышения квалификации, согласованных с МОН РК.–URL:<https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/press/article/details/74809?Lang=ru>
7. Статистика труда и занятости. Движение рабочей силы и использования календарного фонда времени наёмными работниками в республике Казахстан. Пункт 10. - URL: <https://old.stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5>
8. Национальный доклад «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности», 2021 – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179>
9. Об утверждении Концепции развития высшего образования и науки в Республике Казахстан на 2023–2029 годы—URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471>
10. Ates H. The Importance of Lifelong Learning has been Increasing//Procedia – Social and Behavioral Sciences.-2012.-№46.–P.4092-4096.- - doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.205
11. McGrath S. Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends//International Journal of Educational Development.-2023.-№102.-P.10285.- doi:10.1016/j.ijedudev.2023.102853
12. 4 всемирный доклад об обучении и образовании взрослых: не оставлять никого позади: участие, равенство и инклюзивность, 2020 – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373742>
- 13.Как бесплатно получить новую профессию в Казахстане, 2023 URL:<https://informburo.kz/stati/kak-besplatno-polucit-novuyu-professiyu-v-kazaxstane>

References

1. Druker P. F. Entsiklopediya menedzhmenta [Encyclopedia of Management]- M: Vil'yame, 2004. – S. 349 [in Russian]

2. Nyström S. Teaching with simulators in vocational education and training – From a storing place to a new colleague // Teaching and Teacher Education. -2024. - №138. – P.104409.- doi: 10.1016/j.tate.2023.104409
3. Bairagya I. Impact of formal vocational training on the earnings of self-employed individuals in rural India //Journal of Business Venturing Insights.-2021.- Volume 16. – P.e00269.- doi:10.1016/j.jbvi.2021.e00269
4. Laal M. Lifelong learning; why do we need it? //Procedia - Social and Behavioral Sciences.-2012.- № 31–P.399-403.- doi:10.1016/j.sbspro.2011.12.073
5. Zhusupova G.M. Rol' podgotovki perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii kadrov sovremennykh usloviyakh funktsionirovaniya sotsial'no-ekonomicheskikh institutov [The role of training, retraining and advanced training of personnel in the modern conditions of functioning of socio-economic institutions] // Innovatsiy i investitsiy -2020.-№5-S.131-133 [in Russian]
6. Perechen' obrazovatel'nykh programm kursov povysheniya kvalifikatsii, soglasovannykh s MON RK [List of educational programs of advanced training courses agreed with the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan].–URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/press/article/details/74809?Lang=ru> [in Russian]
7. Statistika truda i zanyatosti. Dvizheniye rabochey sily i ispol'zovaniya kalendarnogo fonda vremeni nayomnymi rabotnikami v respublike Kazakhstan. Punkt 10 [Labor and Employment Statistics. Movement of Labor and Use of Calendar Time Fund by Hired Workers in the Republic of Kazakhstan. Item 10]. – URL: <https://old.stat.gov.kz/official/industry/25/statistic/5> [in Russian]
8. Natsional'nyy doklad «Rynok truda Kazakhstana: razvitiye v usloviyakh novoy real'nosti», [National report «Kazakhstan Labor Market: Development in the New Reality»]. –URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> [in Russian]
9. Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiya vysshego obrazovaniya i nauki v Respublike Kazakhstan na 2023 – 2029 gody. [On approval of the Concept for the Development of Higher Education and Science in the Republic of Kazakhstan for 2023–2029]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471>[in Russian]
10. Ates H. The Importance of Lifelong Learning has been Increasing//Procedia – Social and Behavioral Sciences.-2012.-№46.–P.4092-4096.- - doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.205
11. McGrath S. Skills for development and vocational education and training: Current and emergent trends//International Journal of Educational Development.-2023.-№102.-P.10285.- doi:10.1016/j.ijedudev.2023.102853
12. 4 vsemirnyy doklad ob obuchenii i obrazovanii vzroslykh: ne ostavlyat' nikogo pozadi: uchastiye, ravenstvo i inkluzivnost' [4th global report on adult learning and education: leaving no one behind: participation, equality and inclusion, 2020]. –URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373742> [in Russian]
13. Kak besplatno poluchit' novuyu professiyu v Kazakhstane, [How to get a new profession for free in Kazakhstan]. –URL: <https://informburo.kz/stati/kak-besplatno-polucit-novuyu-professiyu-v-kazaxstane> [in Russian]

Амантаева Р.К., Байкин А.К., Набиева М.Т., Тулаганов А.Б.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА КАДР ДАЙЫНДАУДЫҢ ДАМУ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫН ТАЛДАУ

Аңдатпа

Бұл мақалада Қазақстан Республикасындағы үздіксіз білім берудің тиімділігіне жан-жақты талдау жасалып, оның қызметкерлердің кәсіби дамуы мен мансаптық өсуіне әсер етуіне баса назар аударылады. Зерттеу жылдам технологиялық прогресс және қазіргі еңбек нарығының үнемі өзгеріп отыратын талаптары жағдайында білім беру мен оқытудың өсіп келе жатқан маңыздылығын ескереді. Авторлар жұмыс берушілері демеушілік ететін оқу бағдарламаларын аяқтаған қызметкерлер туралы статистикалық деректерге терең талдау жүргізді және табысты мансапқа ықпал ететін оқытудың негізгі түрлерін анықтады.

Сонымен қатар, зерттеу тұрақты даму мақсаттарымен байланыстыра отырып, өмір бойы білім алу тұжырымдамасын зерттейді. Динамикалық экономикалық жағдайларға бейімделуге қабілетті білікті жұмыс күшін дамытудағы өмір бойы білім алудың рөлі ерекше атап өтіледі. Зерттеудің негізгі міндеттері

қызметкерлерді оқыту бағдарламаларымен қамту деңгейін бағалау, олардың білім деңгейін талдау және оқытудың ең тиімді форматтарын анықтау болды.

Зерттеу нәтижелері бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ұмтылатын ұйымдар үшін де, кәсіби дамуға ұмтылған тұлғалар үшін де үздіксіз білім алудың маңыздылығын көрсетеді. Бұл мақалада оқытудың мансаптық дамуға әсері туралы құнды түсініктер берілген, болашақта теориялық және практикалық зерттеулерге негіз болады.

Amantaeva R., Baykin A., Nabiyeva M., Tulaganov A.

**ANALYSIS OF TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL TRAINING IN THE
REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

Annotation

This article presents a comprehensive analysis of the effectiveness of lifelong learning in the Republic of Kazakhstan, with an emphasis on its impact on the professional development and career growth of employees. The study takes into account the growing importance of education and training in the context of rapid technological progress and the ever-changing demands of the modern labor market. The authors conducted an in-depth analysis of statistical data on employees who completed training programs sponsored by their employers and identified the key types of training that contribute to a successful career.

In addition, the study delves into the concept of lifelong learning, linking it to the goals of sustainable development. The role of lifelong learning in the formation of a skilled workforce capable of adapting to dynamic economic conditions is emphasized. The key objectives of the study were to assess the extent to which employees are covered by training programs, analyze their educational background and identify the most effective training formats.

The results of the study highlight the critical importance of lifelong learning for both organizations seeking to improve their competitiveness and for individuals aiming for professional development. This article provides valuable insights into the impact of training on career development, creating a basis for future research, both theoretical and empirical.

