

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

ПЕДАГОГИКАЛЫҚ СЕРИЯСЫ
1997 ЖЫЛДАН БАСТАП ШЫҒАДЫ



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СЕРИЯ
ИЗДАЕТСЯ С 1997 ГОДА

ISSN 2710-2661

№ 1 (2025)

ПАВЛОДАР

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Педагогическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания
№ KZ03VPY00029269

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность
публикация материалов в области педагогики,
психологии и методики преподавания

Подписной индекс – 76137

<https://doi.org/10.48081/AUYC1911>

Бас редакторы – главный редактор

Аубакирова Р. Ж.

д.п.н. РФ, к.п.н. РК, профессор

Заместитель главного редактора

Жуматаева Е., *д.п.н., профессор*

Ответственный секретарь

Каббасова А. Т., *PhD доктор*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Мағауова А. С.,

д.п.н., профессор

Бекмағамбетова Р. К.,

д.п.н., профессор

Самекин А. С.,

доктор PhD, ассоц. профессор

Син Куэн Фунг Кеннет,

д.п.н., профессор (Китай)

Желвис Римантас,

д.п.н., к.псих.н., профессор (Литва)

Авагян А. В.,

д.п.н., ассоц. профессор (Армения)

Томас Чех,

д.п.н., доцент п.н. (Чешская Республика)

Омарова А. Р.,

технический редактор

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели

Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов

При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

***К. Калыбеккызы¹, Р. Ж. Аубакирова², I. Sachdev³**

^{1,2}Торайгыров университеті,

Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.

³Лондон университеті, Ұлы Британия, Лондон қ.

*e-mail: kkalybekkyzy@mail.ru

¹ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2503-325X>

²ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7984-2387>

³ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1057-5807>

ЦИФРЛЫҚ ӨРКЕНИЕТ ЖАҒДАЙЫНДА УНИВЕРСИТЕТ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН АРТТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ТӘЖІРИБЕЛІК ТАЛДАУЫ

Жоғары білім беру саласына цифрландыру және жаңа технологияларды енгізу барысында адам ресурстарын басқару, кадрлық әлеуетті арттыру мәселелерін стратегиялық тұрғыда айқындау маңызды мәселе болып табылады. Цифрландыру жағдайында университет оқытушыларының жаңа рөлі туындап, мәртебесі өзгеріске ұшырап отыр. Осы ретте, ұсынылып отырған мақалада, шет ел және отандық ғалымдардың іргелі зерттеулерінің теориялық талдауы шеңберінде, пәнаралық зерттеу тәсілдері негізінде, университет кадрлық әлеуетін арттыру барысына цифрландыру үрдісін енгізудің тиімділігі және оның адам капиталын дамыту саласындағы рөліне салыстырмалы талдау жасалынады. ЖОО цифрлық трансформация үрдісін әлеуметтік мәдени процесс ретінде айқындай отырып, университет эко жүйесіне цифрлық технологиялар арқылы мәдени-ұйымдастырушылық басқару тетіктерін енгізу жолдары қарастырылады. Кадрлық әлеуеттегі цифрландырудың маңызы зерделенеді, университет профессор-оқытушылық құрамын жұмысқа алу және олардың кәсіби деңгейін бағалау барысында цифрлық әдістерді қолданудың жолдары қарастырылып, ұсыныстар жасалынады. Кадрлық әлеуетті стратегиялық басқару тұжырымдары зерделенеді, шетел және отандық білім беру жүйесіндегі мен озық тәжірибелер мен артықшылықтарға, инновациялық әдістерге, іргелі тұжырымдар мен

көзқарастарға салыстырмалы талдау жасалынады. Университет қызметкерлерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру, әлеуметтік жауаптылығын күшейту мәселелері айқындалады.

Кілтті сөздер: цифрландыру, білім беру кеңістігі, кадрлық әлеует, инновация, стратегиялық басқару, адам ресурстарын басқару

Кіріспе

Жоғарғы білім институтының түбегейлі өзгерісін туғызған жаңа цифрлық өркениет парадигмалары желісіндегі заманауи жоғарғы оқу орындарының негізгі мақсаты – жаңа технологияларды енгізу, адам капиталын дамыту және басқарудың тиімді жолдарын іздестіру, әзірлеу, енгізу және осы саладағы көшбасшылықты дамыту.

Заманауи цифрлық технологиялар, университет цифрлық экожүйесін тиімді құрудың және цифрлық трансформацияның қағидаттары мен тәжірибелерін енгізудің қажеттілігін білдіреді. Университет кеңістігін цифрландыру үрдісі, онлайн білім беру, цифрлық білім беру ортасын құру түріндегі өзгерістермен қатар, білім беру мекемелерін басқарудың тәсілдерінің өзгерісін қамтиды. Цифрлық экожүйе аясындағы университет кадрлық саясатын жүргізу барысында, стратегиялық жоспарлауды үйлестіру жолдарын зерделеу, жоғарғы білім беру жүйесіндегі адам ресурстарын бағалаудың тетіктерін, оңтайлы жолдарының жаңа парадигмаларын зерттеу аса маңызды ғылыми бағыт болып табылады. Қоршаған ортаның өзгермелі жағдайы барысында университет қауымдастығының алдына заман талабына бейімділікті, университетте қалыптасқан озық дәстүрлерімен, ерекшеліктерімен ұштастыру міндеттері тұр. Университеттердің қызметінің өзегінде адам ресурстары тұруы тиіс. Осы ретте, зерттеушілердің негізгі міндеті – цифрлық дәуірдегі кадрлық менеджмент негізінде жаңа теориялық-әдіснамалық тұжырымдарды зерттеу арқылы, тәжірибеге енгізу болып табылады.

Мақаланың негізгі мақсаты – цифрландыру жағдайында жоғарғы оқу орындары кадрлық әлеуетін арттырудың жолдарын айқындау және мәселенің теориялық – тәжірибелік аспектілерін зерделеу болып табылады.

Материалдар мен әдістер

Мақалада, ғылыми әдебиеттер мен нормативті құқықтық құжаттарға талдау жасау түріндегі теориялық зерттеу әдістерімен қатар пән аралық тәсіл қолданылды. Атап айтқанда, әлеуметтік зерттеу тәсілі және зерттеу әдіснамасы негізінде Э. Дюркгеймнің [1] білім беру үдерісін әлеуметтік фактор ретінде қарастыратын көзқарасы, Т. Парсонстың [2] білім беру

мекемелерінің тұлғаның әлеуметтенуі барысына ықпалын айқындайтын тұжырымдары құрайды.

Заманауи даму барысында жоғары білім беру саласы ел инновациялық дамуының маңызды стратегиялық құралына айналып келеді. Зерттеушілердің көзқарасы бойынша, жоғарғы мектеп экономикалық сектордың ажырамас бөлігіне айналды. ЖОО қызметінің өндірісі ретінде білім беру саласындағы қызметтер және зияткерлік өнімдер болып табылады. ЖОО адам капиталының өндіріс орны болып қарастырылады. Сондықтан, мақалада адам ресурстарын басқарудың тиімділігін арттырудың жолдарын зерделейтін адам қатынасы мектебі және ғылыми басқару тәсілі аясында, экономикалық ынталандыру әдістері, білім беру жүйесі субъектілерінің қызметін реттеуші әкімшілік әдістер қолданылады. Мақалада, жүйелі талдау әдісі қолданылады. Аталған әдіс негізінде, жоғарғы оқу орындарын жүйе ретінде қарастыра отырып, сыртқы және ішкі жүйелердің ықпалына талдау жасалынады. Сонымен қатар, зерттеудің теориялық-әдіснамалық негізін стратегиялық басқару, ЖОО басқару білім менеджменті саласындағы ғылыми еңбектеріне талдау жасау құрайды.

«Цифрландыру» ұғымына және адам ресурстарын басқаруға қатысты құқықтық, доктриналық негіздерді айқындау мақсатында, құқықтық нормативтік және доктриналдық дерек көздер: БҰҰ Әлемді өзгерту: 2030 жылға дейінгі тұрақты даму тұжырымдамасы (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) 1997 жылы Париж қаласында қабылданған «Жоғарғы оқу орындарының оқытушыларының мәртебесі туралы нұсқаулар» (Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel), 1998 жылы қабылданған «XXI ғасырдағы жоғары білім туралы бүкіләлемдік Декларация» (World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century), Қазақстан Республикасының Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру салаындағы заңнамалары қарастырылады. Зерттеу материалдары ретінде, соңғы жылдары жарық көрген, алыс шетел, таяу шетел, отандық зерттеушілер еңбектері зерделенді.

Нәтижелер мен талқылаулар

Заманауи білім беру кеңістігіндегі түбегейлі өзгерістер төртінші технологиялық революция бастамасы шеңберінде қалыптасқан жаңа дүниетанымдық парадигмаларды тудырып отыр. Танымал экономист Клаус Шваб пікірінше, төртінші өнеркәсіптік революция цифрлық революцияға негізделген және оның негізгі сипаты озық технологиялар мен жасанды интеллект болып табылады [3, 35-б.]. Американдық зерттеуші А. Аппадураи [4, 17-б.], жаһандану кезеңіндегі мәдени-білім беру үдерістерінің негізгі сипаттарын, халықаралық еңбек нарығын құру, ақпараттық технологияларды

кеңінен қолдану, тәуекелдер мен жаңа қауіп қатерлерді еңсеру түрінде айқындайды.

Зерттеушілер Ж. Тоффлер және Д. Белл өздерінің «постиндустриалдық тұжырымдарында», жаңа технологиялық шешімдердің негізінде жаһандық цифрлық ақпараттық қоғамның пайда болуы желісінде, әлеуметтік институттар және қоғамның әлеуметтік құрылымдарындағы түбегейлі өзгерістері қарастырылады. Аталмыш өзгерістерге талдау жасай отырып, Д. Белл негізгі төрт кәсіби топтарды бөліп қарастырады: жоғарғы кәсіби біліктілікке ие топ, инженерлер мен жартылай кәсіби біліктіліктегі топ, кеңсе және сауда қызметкерлері, қол өнер және біліктілігі төмен еңбек өкілдері. Бірінші жоғарғы кәсіби біліктілікке ие топтың қатарына: оқытушыларды, инженерлерді, ғалымдарды жатқызады және университет жаңа өркениеттің өзегі болып табылады деген пайымдар жасайды [5,503-6.].

XX ғасырдың 50 жылдарында менеджмент теориясының негізін қалаушылардың бірі Питер Друкердің «білімді басқару» тұжырымы бойынша, білім жаңа экономиканың негізгі активі болып табылады және жаңа өнімдер мен қызметтерді әзірлеу үшін теориялық - аналитикалық білімдерін пайдалануға құзыретті, жоғары білімге ие білім саласының қызметкерлері осы міндеттерді жүзеге асырады [6, 93 б.]. «Білімді басқару» – бұл білімді жинақтау, тарату, тиімді пайдалану үдерісі және технологиялық, электрондық желілер негізінде ұйымдық қатынастарды жақсарту, жаңа инновацияларды енгізу болып табылады. ЖОО оқытушысы осы «білімді беру» үдерісіне толықтай тартылған тұлға және оның маңызы өсе түсетіні айқын. Себебі, университет оқытушысы өз білімін және білім алушылардың білімін үнемі жетілдіріп, шындап отыратын маман. П. Друкер пікірінше, басты мәселе, білім қызметкерлерінің еңбек өнімділігінің тиімділігін арттыру. Жоғары оқу орындарының кадрлық әлеуетін арттыру саласындағы мұндай міндеттердің қатарына – оқытушылардың кәсіби біліктілігін арттыру жатады [7, 206.].

Университеттің кадрлық әлеуеті – оқытушылардың біліктілігі мен тәжірибесімен қатар, жаңа технологиялар мен жаңа оқыту әдістерін меңгеруді қамтиды. Цифрландыру жағдайындағы жоғары білім беру институтының дамуындағы екі негізгі үрдісті айқындаймыз:

– біріншісі, цифрландыруды, жоғары білім беру кеңістігін өзгеріске ұшыратқан сыртқы факторлар ықпалы

– екіншісі, жоғары оқу орындары оқытушыларының рөлі және мәртебесінің өзгерісі.

Университет кадрлары жаңа білімдер, технологияларды енгізуге, іргелі ғылыми зерттеулер жүргізуге мүмкіндік беретін құзыреттілікке ие болуы

тиіс. Цифрландыру дәуіріндегі инновациялық дамудың стратегияларын жүзеге асырудағы өзекті мәселе кадрлық қамтамасыз ету болып табылады. Яғни бұл үрдісте, заман талабына сәйкес кадрлармен қамтамасыз ету және университет оқытушыларының үздіксіз кәсіби дамуына жол ашу. Сонымен қатар, қазіргі таңдағы жоғары оқу орындарының басты міндеті, және білім мен ғылымды ұштастыратын жоғары біліктілікке ие тұлғалардан құралуы маңызды және басты орында оқытушылардың ғылыми әлеуетін арттыру болып табылады. Төмендегі кестеде Қазақстан Республикасының ЖОО профессор-оқытушылық құрамының ғылыми әлеуеті берілген.

1-Кесте – 2020–2024 жылдардағы ҚР ЖОО ПОҚ ғылыми әлеуеті

Көрсеткіштер	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
ПОҚ жалпы саны	36307	36378	36404	37391
Магистр академиялық дәрежесі бар	13067	13818	14256	14982
Философия докторы (PhD)	2912	3410	3732	4168
Бейіні бойынша доктор	137	138	271	134
Ғылым докторы	2952	2649	2656	2744
Ғылым кандидаты	11514	11116	10456	10504
Профессорлар	2280	2365	2218	1924
Қ а у ы м д а с т ы р ы л ғ а н профессорлар (доцент)	5345	5235	4697	4837

Кестеде берілген мәліметтер көрсетіп отырғандай, Қазақстан Республикасы ЖОО профессорлық-оқытушылық құрамының саны 36307 оқытушылардан 37391 оқытушыларға дейін өскенін аңғарамыз. Дегенмен, бұл жердегі өсім магистр академиялық дәрежесі бар оқытушылардың басым үрдісімен ерекшеленеді. Ғылыми атағы бар оқытушылар санының да жылдан жылға төмендеп келе жатқандығын айқындаймыз. Соңғы жылдары профессорлар саны 356 адамға төмендегені, ал, қауымдастырылған профессор (доцент) – 508 адамға кемігені байқалады. Маңызды мәселе, ғылым докторлары мен ғылым кандидаттарының орташа жасы 50–60 жасты құрайды. Яғни, ЖОО ғылыми дәрежесі бар оқытушылардың қартаю үрдісі аңғарылады. Осы жағдайдан келіп, цифрландыру барысында жасы келген оқытушылардың цифрлық құзыреттілігін арттыру бойынша өзекті мәселелер жиынтығы туындайды. Зерттеушілер, Бенджамин Балсмайер және Мартин Вертер пікірінше, цифрландыру үрдісі барысында төменгі және орта біліктілікке ие адамдардың арасында жұмыссыздық мәселесін тудырады, ал жоғары біліктілікке ие мамандардың арасында цифрлық

технологияны меңгеру үшін жан-жақты жағдайлар жасалуы тиіс [8]. Яғни қазіргі таңда жоғары біліктілікке ие мамандардың еңбек қызметі мерзімін арттыру идеясын көптеген ғалымдар дәйектеп отыр [9].

Осы орайда, қазіргі таңдағы негізгі бағыттардың бірі ретінде, жасы келген университет оқытушыларын цифрландыру үрдісіне тарту, оларды жаңа құзыреттерге оқыту тетіктерін барынша жетілдіру мәселелерін қарастырамыз. 2021 жылдан бері қарай елімізде, түрлі салаларда жасы келген кадрларға білімін шыңдауға мүмкіндіктер беретін «Күміс университет» жобасы іске қосылып отыр.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарының тармақтарына сәйкес, қазіргі ЖОО қойылатын негізгі талап, оқытушылардың білімінің білім беру бағдарламаларының бейініне сәйкес болуы және ғылыми дәрежесі бар оқытушылардың айқындалған мөлшері [10]. Дегенмен, Қазақстан Республикасының Болон үрдісіне қосылғанына дейінгі кезеңдерде білім алған және ғылыми дәрежеге ие болған кадрлардың қазіргі таңдағы білім беру бағдарламаларының жаңа пәндерінің бейініне сәйкестігі үлкен мәселелер қатарына кіреді. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығымен бекітілген профессор-оқытушылар құрамына арналған кәсіптік стандарты талаптары бойынша дағдыны тану мүмкіндігі ұсынылмайды [11]. Яғни біліктілікті арттыру немесе қайта даярлау жолдары арқылы мәселені шешудің жолдары қарастырылмаған. Сондықтан, осы қалыптасқан проблеманың шешу жолы ретінде, жасы келген мамандар үшін үздіксіз оқыту шеңберінде, қашықтықтан оқыту жүйелерін кеңінен енгізу маңызды деп санаймыз. Қытай Халық Республикасының осы бағыттағы тәжірибесі назар аударарлық деп санаймыз. Мысалы, 1978 жылы Дэн Сяопин Жарлығымен ашылған Қытайдың ашық университеті шеңберінде жасы келген кадрлар үшін қашықтықтан оқыту арқылы жоғары білім беру жүзеге асырылады [12]. Америка Құрама Штаттарында мамандандырылған біліктілікті арттыру орталықтары шеңберінде ЖОО оқытушылары үшін арнайы магистрлік бағдарламалар және сертификаттау жолдары қарастырылған [13].

Кадрлық әлеуетті арттыру бойынша бағыттардың ішіндегі маңызды мәселе ретінде, кадрларды жұмысқа қабылдау барысында жасанды интеллект мүмкіндіктерін пайдалану аспектісін айқындаймыз. Зерттеушілер, жасанды интеллект мүмкіндіктері шеңберінде үміткерлердің түйіндемесін айқындау, электрондық пошта желісі арқылы хабарламаларға жауап беру, сұқбаттасу өткізу ұйымның жұмысын оңтайландырып, тиімділігін арттырады деген пікірлерді ұсынады [14,50-б.]. Сонымен қатар тұжырымдарға сәйкес,

адам ресурстарын басқаруда цифрлық басқару әдістерін қолдану ұйымның басқару стратегияларының негізгі түйіні болып табылады.

Дегенмен, аталмыш мәселе ғылыми дискурс шеңберінде қарсы көзқарастарды тудырып отыр. Ғалымдар, жасанды интеллект мүмкіндіктері шынайы адамдар арасындағы қатынасты ажырата алмайды және ол кемсітушілік, этикалық түрінде қиындықтар туғызады деп санайды. Әрине, көрсетіліп отырған мәселе әлі күнге дейін теориялық түрде толық тұжырымдарға ие болмағанын және қалыптасқан көзқарастардың жоқтығын айқындауға болады. Дегенмен, университет оқытушыларын жұмысқа қабылдау барысында цифрлық мүмкіндіктерді және шынайы қатынастарды ұштастыра білу заман талабынан туындайтын құбылыс екенін және цифрлық өркениет арқылы жаңа білім беру саласын басқару ландшафты қалыптасып келе жатқандығын да ескеру маңызды.

Берілген бағытты талдау желісінде қазіргі таңда елімізде қалыптасқан тәжірибені қарастыра отырып, ұтымды жақтары мен кемшіліктерді де қарастыру маңызды. Қалыптасқан үрдіс бойынша Қазақстан Республикасының Білім туралы Заңының 45 бабына сәйкес, жоғары оқу орындары қызметкерлері конкурстық негізде жұмысқа қабылданады. Қазақстан Республикасы жоғары оқу орындарының ресми парақшасына талдау жасау арқылы, бос лауазым орындары туралы ақпараттар барлық университеттердің ресми парақшасында орналасқанын айқындаймыз. Сонымен қатар, Білім туралы заңның 43 бабы негізінде қызметкерлерінің біліктілік сипаттамаларын университет өз тарапынан айқындайды. Осы ретте, Қазақстан Республикасы жоғары оқу орындарының ресми парақшасындағы ақпараттарға талдау жасау арқылы біліктілік сипаттамалары жалпылама, формальды түрде берілгенін көрсетуге болады. Университеттердің басым бөлігіндегі талаптар төмендегідей көрсеткіштерді қарастырады:

- профессор және қауымдастырылған профессор лауазымы үшін 5 жылдық еңбек өтілі, жоғары білім, ғылыми дәреже және ғылыми атақтардың болуы;

- аға оқытушылар және оқытушылар үшін магистр академиялық дәрежесінің болуы, 3 жылдық еңбек өтілімі талап етіледі.

Мақала авторының пікірінше, жоғары оқу орындары оқытушыларының кәсіби біліктілігіне, құзыреттілігіне қойылатын талаптар университет даму стратегиясына сәйкес айқындалуы тиіс. ПОҚ жұмысқа алу, іріктеу ережелеріне жаңа тәсілдер енгізу заман талабы және ішкі баламасы жоқ конкурсты, ашық балама жолымен кадрларды іріктейтін арнаға айналдыру қажет. Университеттер әлемдік білім беру кеңістігіндегі бәсекелестікке қабілетті болу үшін, адам ресурстарын тиімді пайдалану тетіктерін жете

менгеруі шарт. Бұл бағытта жоғары білікті мамандарды университетке тарта білу маңызды. Қазіргі таңда Еуразиялық экономикалық қауымдастыққа мүше елдер арасында еңбек миграциясы желісінде ғалымдардың ғылыми дәрежесін тану келісіміне қол қойылған. Осы мәселе шеңберінде, университеттерге конкурс шеңберінде Еуразиялық экономикалық қауымдастыққа мүше елдердің танымал ғалымдарын жұмысқа тарту арқылы, Қазақстан Республикасын Еуразиялық кеңістіктегі білім беру хабына айналдыруға мүмкіндік бар. Халықаралық еңбек нарығына зерттеу жүргізе отырып, танымал ғалымдарды отандық білім беру жүйесіне тарту тәжірибесін енгізу қажет.

Сонымен қатар, университет кадрлық әлеуетін арттырудың тағы бір маңызды қадамы ретінде, Батыс елдерінде қолданылып жүрген «tenure track» (өмірлік лауазым) оқытушымен өмірлік еңбек шартын құру үлгісін айқындауға болады. Рэнди Л. Десимон пікірінше, «tenure track» үлгісі оқытушылар және университет қауымдастығы үшін жоғары деңгейдегі кәсіби тұрақтылыққа қол жеткізуге мүмкіндік береді. Өмірлік лауазым – бұл ғалымдардың мансап жолын білдіретін жүйе және профессор лауазымына қол жеткізген ғалымға университетте өмірлік қызмет атқаруға мүмкіндік беретін шешім.

Кадрлық әлеуетті арттыру барысындағы ерекше көңіл аударатын мәселенің бірі – оқытушылардың өзара сабаққа қатысу үрдісі деп ерекшелейміз. Оқытушылардың оқу жүктемесінің шамадан тыс көп болуы, қағазбастылыққа жол беру түріндегі кедергілер, аталған үрдісті формалды мәселеге айналдырып отыр. Оқытушылардың өзара сабаққа қатысу процесінде формалды көзқарасты жоюдың үздік тәсілі ретінде АҚШ университеттерінің тәжірибесін қарастыруға болады, мұнда оқытушының құзыреттілігін сарапшы – әріптесі жылына бір рет бағалап, өз пікірін оқытушының портфолиосына қосады [13]. Мақала авторының пікірінше, цифрландыру барысында өзара сабаққа қатысу үрдісін онтайландырудың тиімді жолы, оқытушының өткізген сабағын цифрлық контент түрінде университеттердің ішкі қорларына немесе әлеуметтік желілерге жүктеу арқылы, ішкі және сыртқы сарапшылардан сын-пікірлерді алуға қол жеткізу.

Қорытынды

Мақаланы қорытындылай келе төмендегідей тұжырымдар жасаймыз:

Біріншіден, цифрландыру кезеңіндегі басты мақсат – оқытушылар мен әкімшілік қызметкерлердің цифрлық құралдар мен платформаларды тереңінен меңгеруін қамтиды. Жоғары оқу орындарының кадрлық әлеуетін арттырудағы маңызды мәселе ретінде оқытушылардың кәсіби тұрғыда дамуымен қатар, цифрлық құзыреттіліктерін арттыру болып табылады.

Жоғары білім беру кеңістігіндегі цифрландыру үрдісі үш негізгі бағытты қамтиды: білім берудің цифрлық инфрақұрылымының қалыптасуы, цифрлық технологиялар негізінде оқу-әдістемелік материалдарды цифрлық деңгейге өткізу, оқу жұмыстарын ұйымдастыру нысандарының озық үлгілерін қамтамасыз ету.

Екіншіден, университет кадрлық әлеуетін арттыру - профессор-оқытушылар құрамының біліктілігін жетілдіру мен олардың кең тәжірибесі ғана емес, жаңа технологияларға, оқыту әдістеріне, еңбек нарығының сұраныстарына бейімделе білу қабілетін көрсетеді.

Үшіншіден, цифрландыру жағдайында әлеуметтік-еңбек қатынастарын басқару моделінің жаңа түрі жобалық-процестік басқару нысаны қалыптасады және оның негізгі сипаты – белгілі бір жетістіктерге бағытталған қатынастарды қамтиды. Университеттер үшін бұл – әлемдік және ұлттық рейтингтерде ұстанымдарға ие болу. Яғни, осы жетістіктерге бағытталған жаңа қатынастар шегінде, университет кадрларын жасақтау және оқытушыларды жұмысқа алу, іріктеу, құзыреттілігін бағалау мәселелері де жаңа формат шеңберінде қалыптасуы тиіс. Атап айтқанда:

- кадрларды іріктеу және жұмысқа алуды электронды қабылдау кеңсесі арқылы жүзеге асыру;

- үздіксіз білім беру жүйесін құру;

- еңбек нәтижелігі көрсеткішін арттыру үшін электрондық құжат айналымын енгізу.

Университет кадрлық әлеуетін арттырудың басқарушылық шешімдері ретінде төмендегідей бағыттарды айқындаймыз:

- университет миссиясы, стратегиялық мақсаттарына бағытталған көрсеткіштерге сәйкес ПОҚ қызметтерінің нәтижелілігін бағалау жүйесін құру;

- ғылыми-педагогикалық қызметкерлерді жұмысқа алудың ашық жүйесін құру және конкурстық іріктеудің шынайы моделіне қол жеткізу;

- университетке ғылыми зерттеу және жобалық нәтижелілікке қол жеткізе білген тұлғаларды кеңінен тарту және үміткерлерді іздестіру барысында цифрлық мүмкіндіктерге сүйену.

- университет шеңберінде әлеуметтік – еңбек салаларын қамтитын ақпараттық кеңістікті құру;

- университет кадрлық әлеуетін оқытушылардың қызметінің нәтижелілігінің көрсеткішін қамтитын мәліметтер базасының талдауы негізінде басқару.

Пайдаланылған деректер тізімі

1 **Durkheim, E.** Moral Education: A Study in the Theory and Application of the Sociology of Education [Text]. – New York : Free Press, 1961. – 288 p.

2 **Parsons, T.** The school class as a social system some of its functions in American society [Text] // Harvard Educational Review. – 1959. – № 29. – P 297–318

3 **Шваб, К.** Четвертая промышленная революция [Текст]. – Москва : «ЭКСМО», 2016 – 208 с.

4 **Appadurai, A.** Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization [Text]. – Minneapolis: University of Minnesota , 1996. – 229 p.

5 **Bell, D.** The social framework of the information society. In: The computer age: 20 year view [Text]. – Cambridge, MA : MIT Press Publ, 1979. – pp. 500–549.

6 **Drucker, P. F.** Management Challenges for the 21st Century. [Text]. – Routledge, 2007. –181 p.

7 **Drucker, P. F.** The future that has already happened [Text] // Harvard Business review. – 1997. – № 75 (5). – P. 20–22

8 **Balsmeier, B., Woerter, M.** Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction // Research Policy. – 2019. № 48 (8). [Electronic resource]. – <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>

9 **Phillipson, C.** Commentary: The future of work and retirement // Human Relations. – 2013. – № 66 (1). [Electronic resource]. – <https://doi.org/10.1177/0018726712465453>

10 Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының білім беру қызметіне қойылатын біліктілік талаптарын және оларға сәйкестікті растайтын құжаттардың тізбесін бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2024 жылғы 5 қаңтардағы № 4 бұйрығы. [Электрондық ресурс]. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2400033892>

11 Жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарының педагогтеріне (профессор-оқытушылар құрамына) арналған кәсіптік стандартын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрінің 2023 жылғы 20 қарашадағы № 591 бұйрығы. [Электрондық ресурс]. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/G23HN000591>

12 **Xiao, Yin** The Elderly Education System in the Context of Digital Transformation Construction and Value Pursuit // Open Access Library Journal. –2022. – № 19 (2). [Electronic resource]. – <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=115060>

13 **Ким, И. П.** Практика формирования состава и профессиональных компетенций преподавателей вуза за рубежом // Высшее образование в России. 2014. – № 1. [Электронный ресурс] – <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-formirovaniya-sostava-i-professionalnyh-kompetentsiy-prepodavateley-vuza-za-rubezhom-1>

14 **Leong, C.** Technology and recruiting 101: how it works and where it's going [Text] // Strategic HR Review. – 2018. – № 17 (1). – P.50-52.

References

1 **Durkheim, E.** Moral Education: A Study in the Theory and Application of the Sociology of Education [Text]. – New York: Free Press, 1961. – 288 p.

2 **Parsons, T.** The school class as a social system some of its functions in American society [Text] // Harvard Educational Review. – 1959. – № 29. – P 297–318

3 **Shvab, K.** Chetvertaya promy'shlennaya revolyuciya [The Fourth Industrial Revolution] [Text]. – Moskva: «E'ksmo», 2016 – 208 p.

4 **Appadurai, A.** Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization [Text]. – Minneapolis: University of Minnesota, 1996. – 229 p.

5 **Bell, D.** The social framework of the information society. In: The computer age: 20 year view [Text]. – Cambridge, MA : MIT Press Publ, 1979. – pp. 500-549.

6 **Drucker, P. F.** Management Challenges for the 21st Century. [Text]. – Routledge, 2007. – 181 p.

7 **Drucker, P. F.** The future that has already happened [Text] // Harvard Business review. – 1997. – № 75 (5). – P. 20–22

8 **Balsmeier, B., Woerter, M.** Is this time different? How digitalization influences job creation and destruction // Research Policy. – 2019. № 48 (8). [Electronic resource]. – <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.010>

9 Phillipson, C. Commentary: The future of work and retirement // Human Relations. – 2013. – № 66 (1). [Electronic resource]. – <https://doi.org/10.1177/0018726712465453>

10. On approval of qualification requirements imposed on the educational activities of organizations providing higher and (or) postgraduate education, and the list of documents confirming compliance with them. Order of the Minister of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan dated January 5, 2024 No. 4.] [Electronic resource]. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2400033892>

11. On approval of the professional standard for teachers (teaching staff) of higher and (or) postgraduate education organizations Order of the Minister of

Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan dated November 20, 2023 No. 591. [Electron resource]. – <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/G23HN000591>

12. **Xiao, Yin** The Elderly Education System in the Context of Digital Transformation Construction and Value Pursuit // Open Access Library Journal. – 2022. – № 19 (2). [Electronic resource]. – <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=115060>

13. **Kim, I. P.** Praktika formirovaniya sostava i professional'nykh kompetencij prepodavatelej vuza za rubezhom [Practice of forming the composition and professional competencies of university teachers abroad] // Vy'sshee obrazovanie v Rossii. 2014. – №1. [E'lektronyy resurs] <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-formirovaniya-sostava-i-professionalnyh-kompetentsiy-prepodavateley-vuza-za-rubezhom-1>

14. **Leong, C.** Technology and recruiting 101: how it works and where it's going [Text] // Strategic HR Review. – 2018. – № 17 (1). – P.50-52.

06.01.25 ж. баспаға түсті.

28.01.25 ж. түзетулерімен түсті.

02.02.25 ж. басып шығаруға қабылданды.

*К. Калыбеккызы¹, Р. Ж. Аубакирова², I. Sachdev³

^{1,2}Торайғыров университет,

Республика Казахстан, г.Павлодар;

³Университет Лондона,

Соединенное королевство, г. Лондон

Поступило в редакцию 06.01.25.

Поступило с исправлениями 28.01.25.

Принято в печать 02.02.25.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УНИВЕРСИТЕТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

В условиях цифровизации и внедрения новых технологий в сфере высшего образования актуальным вопросом является стратегическое определение проблем управления человеческими ресурсами и формирования кадрового потенциала университета. В рамках цифровизации формируется новая роль преподавателей и меняется их статус. В данной статье в аспекте теоретического анализа фундаментальных исследований зарубежных и отечественных

ученых и на основе междисциплинарных исследовательских подходов, анализируются проблемы развития человеческого капитала и повышения кадрового потенциала вузов в условиях внедрения цифровизации в университетскую среду. Определяя процесс цифровой трансформации университетов как социокультурный процесс, выявляются пути внедрения культурно-организационных и управленческих механизмов в университетскую экосистему. Проведено исследование значения цифровизации в улучшении кадрового потенциала, рассмотрены способы использования цифровых методов в процессе подбора и найма профессорско-преподавательского состава вуза и оценки профессионального уровня преподавателей, предложены рекомендации по улучшению. Изучены концепции стратегического управления кадровым потенциалом и проведен сравнительный анализ инновационных методов, фундаментальных концепций и подходов в зарубежной и отечественной системе образования. Определены проблемы повышения профессиональной компетентности сотрудников университета и усиления их социальной ответственности.

Ключевые слова: цифровизация, образовательное пространство, кадровый потенциал, инновация, стратегическое управление, управление человеческими ресурсами

*K. Kalybekkyzy¹, R. Zh. Aubakirova², I. Sachdev³

^{1,2}Toraighyrov University,

Republic of Kazakhstan, Pavlodar;

³University of London, UK, London.

Received 06.01.25.

Received in revised form 28.01.25.

Accepted for publication 02.02.25.

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF THE UNIVERSITY'S HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN THE CONDITIONS OF DIGITAL CIVILIZATION

With the advancement of digitalization and the integration of new technologies in higher education, a critical issue is the strategic identification of challenges in human resource management and the development of universities' human capital. Digitalization is redefining the role of educators and altering their professional status. Through a

theoretical analysis of foundational research by both international and domestic scholars, and using interdisciplinary research approaches, this article examines the challenges of human capital development and the enhancement of university human resources within a digitalized academic environment.

By conceptualizing the digital transformation of universities as a sociocultural process, this article identifies methods for integrating cultural-organizational and managerial mechanisms into the university ecosystem. The study examines the impact of digitalization on enhancing human resource potential and explores digital methods for recruiting, selecting, and assessing the professional qualifications of university faculty. Recommendations for improving these processes are provided. Additionally, the article reviews strategic management concepts related to human resource potential, offering a comparative analysis of innovative methods, core concepts, and approaches in both international and national educational systems. It also identifies the challenges involved in advancing university staff's professional competencies and strengthening their social responsibility.

Keywords: digitalization, educational space, human resources potential, innovation, strategic management, human resources management.

Теруге 10.03.2025 ж. жіберілді. Басуға 28.03.2025 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

2,52 Kb RAM

Шартты баспа табағы 26,47.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген З. Ж. Шокубаева

Корректорлар: А. Р. Омарова, Д. А. Қожас

Тапсырыс № 4353

Сдано в набор 10.03.2025 г. Подписано в печать 28.03.2025 г.

Электронное издание

2,52 Kb RAM

Усл.п.л. 26,47. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка З. Ж. Шокубаева

Корректоры: А. Р. Омарова, Д. А. Қожас

Заказ № 4353

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.pedagogic-vestnik.tou.edu.kz