

ҚАЗІРГІ ӘЛЕМНІҢ ЖАҒАНДЫҚ ТҰРАҚСЫЗДЫҒЫ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ТИІМДІ КӨШБАСШЫЛЫҚТЫ МОДЕЛЬДЕУ

Аширбаева Фарида Мамырқызы

Farida.ashirbaeva@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Әлеуметтік ғылымдар магистрі, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Анафина Айтолкын

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Әлеуметтану кафедрасының доктаранты,
Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Бураканова Галия Масыгутовна

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Әлемде болып жатқан жаһандану үдерістері қоғамда болып жатқан әлеуметтік-саяси процестердің маңызды корреляторы болып табылады. Жаһандану үдерістері мен оларға тиісті сын-қатерлердің түрлі аспектілерінің қоғамға әсерін ескермей, мемлекеттің өзекті проблемаларын, оның ішінде мемлекеттік қызметшілер кадрларын даярлау проблемасын да тиімді шешу мүмкін емес.

Жаһандану сын-қатерлеріне жауап елді жаңғыртудың оңтайлы жолдарын және одан арғы әлеуметтік-экономикалық және саяси реформалар векторын іздеу болып табылады.

Білім беру аспектісінде жаһандану жоғары этолон басшылары қызметінің жоғары кәсіби деңгейіне қол жеткізуге ұмтылуды көздейді, ЖОО түлегі кез келген мемлекетте жұмыс істей алуы үшін, бұл іс жүзінде барлық елдер үшін міндеттілікті білдіреді тиісті білім беру бағдарламаларын. Демек, жаһандану жағдайында мемлекеттік қызметте басқарушылардың білікті саяси класын дайындау аса маңызды болып табылады.

Бүгінде Қазақстан үшін өзекті міндет шетелдік басқару тәжірибесін бейімдей отырып, өз дәстүрлеріне (посткеңестік Қазақстанның ұлттық ерекшелігі мен ділін ескеретін) негізделген көшбасшыларды даярлаудың меншікті резервтерін іздеу болып табылады.

Еуропалық Қоғамдастық елдері әрбір азамат пен әрбір қоғамның базалық білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру жөніндегі міндеттерді жалпы әлемдік талқылау және іске асыру процесіне белсенді қатыса отырып, "LLL - lifelong learning" – өмір бойы оқыту - маңызды бағытты әзірлеу және іс жүзінде іске асыру қажеттілігі туралы қорытынды жасады.

Өмір бойы оқыту-бұл тұжырымдама, оның айналасында көптеген жылдар бойы халықаралық саяси пікірталастар жүргізіліп келеді. Өткен ғасырдың 90-шы жылдарының соңына қарай оқу идеялары өмір бойы кеңінен танылған және біртіндеп басым жалпы саяси мәнге ие болды.

Жетекші еуропалық елдер осы тұжырымдаманың болашақ әлеуметтік-экономикалық даму, ақпарат пен білімге негізделген қоғамдағы әлеуметтік бірлік пен азаматтық белсенділікті қамтамасыз ету үшін маңыздылығын түсінді. 2000 жылы наурызда Лиссабонда өткен Еуропалық Кеңес кеңесіне қатысушылар Еуропалық Одақ саясатындағы бағытты таңдау және оны іске асыру үшін шешуші сәт болғанын мәлімдеді. Кеңес қорытындысы бойынша қазіргі әлемде білім беру, өмір және еңбек үлгілері қарқынды өзгеруде. Бұл дегеніміз, адамдар өзгерістерге бейімделіп қана қоймай, сонымен қатар тең дәрежеде өмір сүрудің дәстүрлі әдістері мен әдіснамалары өзгеруі тиіс. Бүгінгі таңда Еуропа елдеріндегі

білім беру және оқыту жүйесі алдына қойылған: өз құзыреттері шеңберінде барлық өмір бойы оқытуды ынталандыруға бағытталған дәйекті стратегиялар мен практикалық шаралар.

Үздіксіз білім беру, өмір бойы оқу біртіндеп бизнесте нормаға айналады. Қызметкерлер мен білім беру ұйымдары мұны бұрыннан түсінді. Жақында ғана өз қызметкерлерін оқытуға ақша салып, оны беру немесе көтермелеу түрінде емес, саналы және мақсатты түрде компанияның өздері де бастады.

Кадрлар жөніндегі мамандар өз мансабы үшін адам кем дегенде төрт-бес рет қайта оқытылады деп есептеді. Қазіргі заман жағдайында білім өте тез ескіреді тіпті бір кәсіпорында жұмыс істей отырып, адам бес жылдан артық емес уақыт ішінде даярлаудың сапалы өзге деңгейіне шығуы тиіс. Іс жүзінде барлық заманауи компаниялар, тіпті егер олар бұл туралы сезбесе де, жақсы құрылымдалған білімнің ең көп көлеміне ие болуға ұмтыла отырып, бір-бірімен бәсекелесе алады.

Лиссабон меморандумында жарияланған мақсат бүкіл Еуропада жеке және институционалдық деңгейлерде және қоғамдық және жеке өмірдің барлық салаларында LLL іске асырудың жан-жақты қамтитын стратегиясын талқылауға бастамашылық ету болып табылады.

Білім беру терминінің анықтамасы өмір бойы білімді, іскерлікті және құзыреттілікті жетілдіру мақсатында тұрақты негізде жүзеге асырылатын кез келген мақсатты оқу қызметі ретінде тұжырымдалды. Болашақ жүзжылдықтың өмір бойы оқу тұжырымдамасының іске асырылуының куәсі болуға тиіс екендігі шешілді. Барлық халықтың әлеуметтік және экономикалық өзгерістердің талаптарына ден қоюға және өз мемлекеттерінің болашағын қалыптастыруға белсенді қатысуға тең мүмкіндіктері болуы тиіс.

Меморандумға қол қойған елдер арасында Қазақстан Республикасы барлық әлеуметтік, кәсіби және қоғамдық топтар өкілдерімен өмір бойы оқыту тұжырымдамасын кеңінен талқылау және білім берудегі трансформация тетіктерін әзірлеу ұсынылады.

Білім беру институтының тиімділігін арттыру үшін тұтастай алғанда оның ресурстық қамтамасыз етілуін оның бәсекеге қабілетті басымдық ретінде ұлттың жоғары зияткерлік әлеуетін іске асыру негізінде экономиканы әлемдік шаруашылықтың жаһанданатын жүйесіне қосу жөніндегі өзінің басым функцияларын орындай алатын көлемде ұлғайту қажет. Әлемдік экономикадағы өткір бәсекелестік жағдайында дамушы елдер мен өтпелі экономикасы бар елдерге одан әрі маргинализация қаупі төніп тұр, себебі бұл елдердің білім беру институттары білімді қалыптастыру мен қолдануды беретін пайданы пайдалануға дайын емес.

Қазақстан қарастырылып отырған көрсеткіштер шеңбері бойынша жоғары дамыған елдер деңгейінде тұр. ХХІ ғасырдың басында демографиялық даму үрдістері қалыптасқан кезде бастауыш және орта кәсіптік білім беру қызметтеріне сұраныстың барынша ұлғаюын күту керек. Жастарды кәсіптік оқытуды дамытудағы басымдықты сезінуге және пәрменді шаралар қабылдауға байланысты, бұл салада жаңа мыңжылдықтың басында білім берудің келешегі тәуелді. Болашақ мамандарды даярлауды ұйымдастырудың жүйелік сипатын ашу оның элементтерін ғана емес, сондай-ақ құрылымын, яғни жүйенің ішіндегі және оның сыртқы факторлармен қарым-қатынасының маңызды және қажетті өзара байланысын сипаттаудың болуын болжайды.

Демек, табысты серпінді даму үшін көшбасшылық институтын дайындау жүйесінің өзі сыртқы әсерлерге жауап беруі тиіс. Білім беру өзгеретін қоғамдық жағдайлардың мониторингі және қайта құру субъектілерінің кәсіби өсуін есепке алу жүйесі арқылы сыртқы ортамен тығыз байланысты. Басқаша айтқанда, көшбасшыларды даярлау жүйесі сыртқы ортаның ықпалына аса мән беріп, кейіннен шығуда жүйелік түрдегі жаңа сапалы білім беруге тиіс.

Сыртқы әсерлерден басқа, басқарушылардың саяси класын дайындау Ұлттық Экономикалық даму жолына бағытталған, салт-дәстүр, халықтың ұлттық сана-сезімінің негізінде стратегиялық ойлауды қалыптастыруды көздеуі тиіс.

Ұлттық әлеуметтік-саяси модельдің ерекшелігін ескере отырып, саясат, экономика және мәдениет саласындағы жаһандық көзқарас тұрғысынан басқарушылар класын дайындау бағдарламаларын әзірлеу Қазақстан дамуының басты векторы-әлеуметтік – экономикалық жаңғыртуға ықпал ететін болады.

Қазақстанның жоғары білім беру үшін өзекті міндет жоғары буынды басқарушыларды даярлау және олардың біліктілігін арттыру жүйесін құру болып табылады.

Бұл жүйе тек орындаушыларды ғана емес, атап айтқанда елдің әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін ұйымдастыруды және орындауды қамтамасыз етуге қабілетті көшбасшыларды даярлауы тиіс.

Көшбасшыларды тұжырымдамалық даярлау жоғары буын басқарушыларын даярлаудың шетелдік тәжірибесін, Қазақстан халықтарының ұлттық ерекшелігі мен мен ділін ескеруге тиіс.

Мемлекеттік басқару жүйесінде мемлекеттік қызметшілердің біліктілігін арттырудың мақсаты (мақсаты) стратегиялық ойлауды, мәселелерді және оларды шешу технологияларын шығармашылық тұрғыдан түсіну дағдыларын қалыптастыру, билік өкілеттілігінің әртүрлі деңгейлері бар басқарушылар командаларымен жұмыс істеу қағидаттары мен практикасын кешенді зерделеу болып табылады. Пәнді терең түсінуге көшбасшылықпен, мотивациямен және ішкі топтық динамикамен байланысты теория мен практиканың негізгі элементтерінің концепциясы шеңберінде оқу арқылы қол жеткізіледі.

Оқыту жүйесі мемлекеттік басқару және кәсіпкерлік бойынша қазіргі заманғы әдістемелік материалға негізделген.

Мемлекеттік қызметшілерді мемлекеттік басқару жүйесіндегі көшбасшылыққа оқытудың негізгі міндеті әр түрлі жауапкершілік пен билік өкілеттілігі деңгейіндегі басқарушылардан тұратын команда көшбасшысы ретінде басқарушының негізгі құзыреттілігі мен практикалық дағдыларын қалыптастыру болып табылады.

Құрамы мен құрылымы бойынша "Мемлекеттік басқару жүйесіндегі көшбасшылық"тұжырымдамалық моделі мынадай блоктарды қамтиды:

1. Көшбасшылықтың теориялық аспектілері

- көшбасшылықтың заманауи тұжырымдамасы;
- жетекші және көшбасшы. Сити-менеджер көшбасшы ретінде;
- көшбасшының құзыреттілік жүйесі;
- көшбасшылық қасиеттердің экспресс-диагностикасы.

2. Көшбасшының тиімді жеке қасиеттері

- әлемнің жүйелі көрінісі және жеке кәсіби және жеке даму жоспары;
- адамгершілік принциптері мен кәсіби этика.

3. Көшбасшының харизмі: энергетикалық әлеуетті басқару

- стресске төзімділігі: "соққы ұстай білу", жоғары жұмыс қабілеттілігі мен қызмет тұрақтылығын сақтау;

- уақытты тиімді басқару дағдылары;
- дене белсенділігі және психологиялық денсаулық.

4. Көшбасшыға арналған мақсаттар

- мақсат қою дағдылары;
- қойылған мақсаттарға жету критерийлері.

Оқудан өткен басшылардың ұсынымы болуы тиіс:

- көшбасшылықтың мәні, олардың артықшылықтары мен кемшіліктеріне сәйкес теориялардың даму тарихы туралы;

- мотивацияның негізгі теориялары, олардың артықшылықтары мен шектеулері туралы;
- команданы қалыптастырудың негізгі кезеңдері туралы;
- жанжалдарды шешудің негізгі әдістері туралы;
- көшбасшылықтың түрлі стильдерінің ерекшеліктері туралы;
- көшбасшы және басқарушы персонал арасындағы өзара байланыс тегіктері туралы.

Оқытудан өткен басшылар:

- әр түрлі стильге, командада таңдаулы рөлге ие команда мүшелерінің ерекшеліктерін анықтау;

- тиімді коммуникация жүйесін қалыптастыруда команда мүшелерінің ерекшеліктерін ескеру;

- әріптестермен және халықпен "кері байланыс" тетігін ұйымдастыру;

- басқарушылық шешімдерді орындау критерийлерін анықтау және қателерді түзету.

"Мемлекеттік басқару жүйесіндегі көшбасшылық" моделі негізінде тұжырымдама қолданыстағы білім беру стандарттары шеңберінде оқу жоспарларын қалыптастыруға блоктық-модульдік тәсілді дамытады.

"Мемлекеттік басқару жүйесіндегі көшбасшылық" моделі көшбасшылық, білікті кадрлардың тапшылығы, оқу бағдарламаларының ұтымсыздығы, ғылыми зерттеулерді және оқу-әдістемелік кешендермен қамтамасыз ету мәселелерінде даярлаудың негізгі мәселелерін шешуге мүмкіндік береді. Модель одан әрі дайындықты дамытудың болжамы туралы кешенді түрде айтуға мүмкіндік береді. Көшбасшылық институты инновациялық технологияларды қолдана отырып, жаһандық әлемдік экономиканың сын-қатерлеріне неғұрлым тиімді ден қою үшін қолайлы жағдай жасау қажет.