

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРАЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

**ҚАШЫҚТЫҚТАН БІЛІМ БЕРУ:
ЖАҒАНДЫҚ АУҚЫМДАҒЫ ЖАҢА СЫН-ҚАТЕРЛЕР**

III Бөлім

**ДИСТАНЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ ГЛОБАЛЬНОГО МАСШТАБА**

Часть III

**DISTANCE LEARNING:
NEW CHALLENGES ON A GLOBAL SCALE**

Part III

Нұр-Сұлтан, 2020

УДК 378
ББК 74.58
Д 48

Главный редактор: **Сыдыков Е.Б.**

Заместитель главного редактора: **Онгарбаев Е.А.**

Члены редакционной коллегии: **Ильясова А.С. (ответственный редактор), Сеилов Ш.Ж., Козыбаев Д.Х., Нурмодин Е.Е., Бейсенбай А.Б., Бекманова Г.Т., Мукажанова Л.Г., Дюсекеев К.А., Кушенова Г.И., Адамов А.А., Омарбекова А.С., Рахметулина Ж.Б., Алдонгаров А.А., Байхожаева Б.У., Бейсенова Р.Р.**

Д 48 Дистанционное образование: новые вызовы глобального масштаба: сборник статей/главный редактор Сыдыков Е.Б. – Нур-Султан: ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, 2020. – 260 с.

ISBN 978–601–337–389–8

В данном сборнике, подготовленном Евразийским национальным университетом имени Л.Н. Гумилёва, представлены материалы международной конференции на казахском, русском и английском языках по вопросам дистанционного образования.

Выступления участников конференции посвящены актуальным проблемам и перспективам актуальных задач в области применения дистанционных технологий и распространение эффективного инновационного опыта на международном уровне.

Сборник рекомендован всем участникам образовательного процесса для обмена педагогическим опытом и дальнейшего повышения квалификации.

ISBN 978–601–337–389–8

УДК 378
ББК 74.58

© Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, 2020
© Институт повышения квалификации и дополнительного образования, 2020

УДК 159.9

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Семенченко Юлия Александровна

Студентка 3 курса специальности «Дошкольное обучение и воспитание»
Кафедры «Социальная педагогика и самопознание»

Гитихмаева Людмила Магомедовна

Старший преподаватель, магистр кафедры «Психология»
Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева

Аннотация

В данной статье поднимается актуальный на сегодняшний день вопрос управления человеческими ресурсами. Автор раскрывает сущность, отмечает характерные особенности управления человеческими ресурсами. Особое внимание в статье уделяется существующим в современных условиях моделям управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, кадровый менеджмент, модели управления человеческими ресурсами, мотивация.

Актуальность. Современное общество характеризуется значительными преобразованиями в экономической и политической сферах, что объясняет наличие значительного числа противоречий, в том числе – между сложностью и характером задач и степенью подготовленности людей к их решению. На сегодняшний день отмечается усиление роли и значимости кадрового менеджмента, что ведет за собой появление новых требований к управлению человеческими ресурсами в современных организациях. Человеческие ресурсы на данном этапе развития экономики являются одним из главных конкурентных преимуществ компании, поскольку именно они создают положительный климат в организации, что способствует совершенствованию производственных и управленческих процессов, что в свою очередь служит основой конкурентных преимуществ и устойчивости компании.

Введение. Наличие четкой стратегии управления предприятием является ключевым фактором создания конкурентных преимуществ. Среди направлений управления применяют вид управления, который называют управлением мотивациями [1].

Конкурентоспособность организации определяется ее способностью осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и является средством выживания в конкурентной борьбе [2, 3].

Одна из проблем низкой конкурентоспособности современной образовательной организации заключается в недостаточном использовании интеллектуальных ресурсов [4] и недостаточном управлении человеческими ресурсами. Это мотивирует к совершенствованию методов и технологий управления человеческими ресурсами [5–8].

Управление человеческими ресурсами особенно важно для сферы образования, в которой интеллектуальный капитал и человеческий капитал играют большую роль. Особенностью современной стадии управления человеческими ресурсами в образовании является широкое применение информационных технологий в образовании [9, 10] и применение информационных технологий для управления персоналом [11]. Это задает особенности управления человеческими ресурсами.

Эволюция управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами (Humanresource management – HRM, или просто HR) является политикой организации или внутренней комплексной функцией организации, которая сосредоточена на наборе, управлении и обеспечении деятельности людей, которые работают в организации. Все процессы и программы, которые затрагивают человеческую деятельность, являются частью HR. Управление человеческими ресурсами как интегральная функция призвано максимизировать эффективность работы персонала в обслуживании стратегических целей работодателя [12].

HRM в первую очередь сосредотачивает внимание на управлении людьми в организациях, выделяя как доминирующие политику HRM и системы HRM [5]. В организациях, как правило в департаментах и подразделениях, возлагают HRM на линейных менеджеров. HRM включает ряд мероприятий, в том числе выплаты сотрудникам за участие в проектах, обучение и развитие, дополнительную аттестацию и переаттестацию, за награды от общественных организаций [6].

HRM также включает организационные изменения и производственные отношения, то есть сбалансированное организационное управление с требованиями, вытекающими из коллективных договоров и государственных заказов. Технологию HRM нельзя отождествлять с работой кадров, поскольку в этой технологии большое внимание уделяется нематериальным активам и интеллектуальному капиталу, которые не поддаются кадровому и бухгалтерскому учету. Для управления человеческими ресурсами применяют специальный математический и организационный аппарат [13–15].

HRM является результатом исследования человеческих отношений начала XX века, когда аналитики стали документировать способы создания стоимости бизнеса за счет стратегического управления рабочей силой. Первоначально преобладали исследования транзакционных издержек [16], таких как заработная плата и льготы администрации. Учет факторов глобализации, интеграции компаний и технологических достижений ориентировал исследования HRM на стратегических инициативах, таких как слияние и поглощение, управление талантами, планирование преемственности, производственные и трудовые отношения и др.

Работа с персоналом стала сферой бизнеса, ориентированной на максимизацию производительности труда сотрудников. Специалисты по персоналу и кадрам, специалисты по

управлению человеческим капиталом организации стали заниматься осуществлением политики и процессов HRM. Информационное взаимодействие [17] с персоналом решает такие проблемы сотрудников, как домогательства или дискриминация.

В рамках HRM разрабатывают компенсационные системы, программы семейного отпуска, скидки и другие преимущества, которые сотрудники могут получить за качество работы. В рамках HRM разрабатывают методологические основы формирования конкурентоспособности образовательной организации. Это является актуальной задачей для обеспечения конкурентных преимуществ российского образования в целом и отдельной образовательной организации в частности.

В небольших организациях квалифицированные специалисты могут выполнять обязанности HRM-менеджеров. В крупных компаниях существует функциональная группа, обеспечивающая работу с сотрудниками и специализирующаяся на различных HRM-задачах. Эта функциональная группа участвует в стратегическом процессе принятия решений. Для подготовки специалистов по определенной профессии учреждения высшего образования, профессиональные ассоциации, а также сами компании разработали программы обучения, посвященные функциональным обязанностям сотрудников.

Функции управления человеческими ресурсами, в частности, подразумевают:

- Персональное лицо, которое несет ключевую ответственность за человеческие ресурсы.
- Определение потребностей в персонале.
- Анализ проблемы: стоит ли пользоваться услугами независимых подрядчиков или нанимать своих сотрудников.
- Подбор и обучение персонала.
- Лучшие сотрудники, обеспечивающие конкурентное преимущество организации.
- Лучшие сотрудники, носители личного бренда и бренда организации.
- Адаптивная деятельность по выплата вознаграждения работникам.
- Обучение нормам и кадровой политике всего персонала.
- Создание и ведение политики HRM в организации. Необходимо различать разницу между технологией HRM и технологией развития человеческих ресурсов (HRD).

Считается, что HRM входит в HRD, поскольку HRD включает в себя широкий спектр мероприятий, направленных на повышение квалификации кадров внутри организаций, например продвижение по службе, обучение, развитие организации и т. д. В последнее время широко применяют технологию «управления талантами», которая входит в сферу HRM [18]. Эта технология используется для обозначения деятельности, направленной на то, чтобы привлекать, развивать и удерживать сотрудников. Специалисты используют этот термин для обозначения особо талантливых сотрудников или сотрудников с высоким потенциалом.

Управление талантами часто используется как синоним HRM, хотя поле управления талантами значительно меньше, чем поле HRM. Управление человеческими ресурсами становится также сферой научного исследования, которая пользуется большим успехом в области управления и в области организационной психологии [19]. Как пример научного подхода к исследованию HRM можно рассматривать работу «Исследования доверия служащего: эпистемологические основания и парадигматические границы» [20].

В ней рассматриваются гносеологические корни и парадигматические границы исследований доверия сотрудников, растущего в области управления человеческими ресурсами.

Используя понятие парадигматических отношений как отношений разных качеств [21] в работе осуществлена идентификация понятия «целевой сотрудник» организации с целью изучить его сильные и слабые стороны. Обзор литературы в работе [20] о доверии сотрудников показал, что большинство статей по этой тематике написаны с психологической точки зрения. Они характеризуются позитивистской методологией, теорией дисперсии и количественной теорией сбора данных.

Анализ в работе [20] показывает, что большинство исследований может быть рассмотрено как следствие функционализма. Отмечая, что функционализм и психологический позитивизм имеют свои достоинства, авторы [20] утверждают, что исследования в этих традициях иногда ограничивают понимание «доверия сотрудника» в своих организациях. Авторы утверждают, что целевые показатели HRM выиграют от лучшего понимания онтологических, гносеологических и аксиологических факторов, которые связаны с HRM и обеспечивают большую познавательную рефлексию.

Авторы приходят к выводу, что управление человеческими ресурсами и исследования трудовых отношений все более описываются онтологически и методологически как чисто научная парадигма.

Синергетический эффект достигается только при комплементарности [25] индивидуальных особенностей специалистов. Росту появления человеческого ресурса требует тесной взаимозависимости целей индивидуального развития личностей в группе и взаимовлияния их друг на друга, добропорядочной конкуренции и добровольной передачи знаний. Только при выполнении этого условия из человеческого потенциала каждого работника может быть сформирован человеческий ресурс организации в целом. Основные функции HRM. Можно выделить основные стратегические функции HRM: сбалансирование HRM и стратегии бизнеса предприятия; реинжиниринг процессов организации; информационное взаимодействие с сотрудниками организации, управление изменениями [26].

На макроуровне HRM отвечает за контроль организационного руководства и культуры управления. HRM обеспечивает соблюдение занятости и трудового законодательства, которые могут отличаться по пространственному признаку. В функции HRM входит надзор за охраной здоровья и безопасностью. В тех случаях, когда работники желают и юридически разрешено заключать коллективный договор, HR, как правило, также служат в качестве основного связующего звена компании с представителями профсоюзов. Это выходит за рамки стандартного кадрового обеспечения. Управление человеческими ресурсами имеет четыре тактические функции: кадровое обеспечение, обучение и развитие персонала, управление мотивациями и техническое обслуживание.

К кадровому обеспечению относится набор и отбор потенциальных сотрудников, сделанные с помощью интервьюирования, приложений, сетей и т. д. Обучение и развитие является следующим шагом в непрерывном процессе обучения и развития компетентных и адаптированных сотрудников. Мотивация является ключом к поддержанию сотрудников высокопродуктивными. Эта функция может включать в себя льготы для сотрудников, оценки результатов и вознаграждения. Последняя функция – обслуживания – включает в себя

сохранение приверженности сотрудников и лояльности по отношению к организации. Виртуальные человеческие ресурсы.

К числу новых форм отношения к реальности относится виртуальная реальность, на основе которой получают новое знание. Виртуальность использует информационный подход и имеет свою специфику. Виртуальность включает такие компоненты, как виртуальное информационное поле, виртуальное информационное пространство, виртуальные технологии, виртуальные информационные конструкции, информационное взаимодействие. Эти компоненты обуславливают формирование управленческих технологий, в которые виртуальность входит как составная часть. Виртуальное моделирование создает новые возможности соотнесения визуальных представлений с объективной реальностью. Эти факторы: масштабность пространства, масштабность времени, обращение времени, моделирование нереальных ситуаций и т. д.

Развитие виртуальных технологий привело к понятию «Виртуальные человеческие ресурсы» [27]. Эта технология оказывает значительное влияние на практику в области человеческих ресурсов. Работа с персоналом позволяет переходить к виртуальной технологии, основанной на профессиональной подготовке, потому что использование технологии делает информацию более доступной для всей организации, сокращает время, выполняя административные задачи, позволяет компаниям функционировать на глобальном уровне и сокращает расходы [27]. Рекрутинг и e-recruiting. Информационные технологии улучшили практику управления человеческими ресурсами. Появились новые направления в работе с персоналом: рекрутинг (recruiting), переподготовка кадров, анализ трудовых отношений и прибыль от работы с персоналом.

Специалисты по рекрутингу отвечают за поиск и наем талантливых сотрудников. Обучение и развитие профессиональной подготовки создает условия для непрерывного образования и профессионального развития. Это достигается с помощью обучающих программ, оценки эффективности деятельности и программ вознаграждения персонала.

Рекрутинг существенно развился под влиянием информационных технологий, в частности сетевых технологий. В прошлом рекрутеры полагались на печать в публикациях и конфиденциальную информацию, чтобы заполнить требуемые вакансии. В таких условиях специалисты HRM не имели возможности широкой публикации и не имели доступа к миллионам людей, в результате чего время нахождения новых сотрудников было длительным. Использование сетевых технологий открыло новые возможности: появился e-recruiting. При использовании электронных рекрутинговых инструментов специалисты по персоналу могут размещать вакансии на рабочие места и отслеживать претендентов на тысячи рабочих мест в различных местах все в одном месте.

Целый ряд характеристик: обратная связь, профессиональные качества, научная активность, интервью, судимость, наркозависимость – могут быть просмотрены в Интернете. Это помогает специалистам по персоналу отслеживать все свои открытые рабочие места и заявителей быстрее и проще, чем раньше. E-рекрутинг также помогает устранить ограничения географического положения [27].

Предложения о вакансиях стали доступны всем, у кого есть выход в Интернет. Появились специальные рекрутинговые порталы. В дополнение к рекрутинговым порталам специалисты HRM имеют возможность информирования в социальных сетях, что позволяет привлекать работников через WorldWideWeb. В социальных сетях специалисты HRM могут

построить бренд компании путем размещения новостей о компании и фотографий веселых корпоративных мероприятий. Все это имеет прямое отношение и к образованию. Работа с персоналом на основе информационных систем (HRIS).

Специалисты в области управления человеческими ресурсами, как правило, должны обрабатывать значительное количество документов на ежедневной основе. Фактически они вплотную сталкиваются с проблемой больших данных. Обработка документов представляет собой широкий спектр: от оформления документов до запроса о передаче доверенности или налоговой формы работника. В дополнение к офисной обработке документы должны быть представлены в виде электронного файла, что требует значительного периода времени.

Использование информационных систем управления человеческими ресурсами (Human Resources Information

Systems – HRIS) сделало возможным для компаний хранить и извлекать файлы в электронном формате. Это позволяет повысить оперативность работы с персоналом и позволяет получить доступ к информации в любой момент. Информационные системы управления человеческими ресурсами хранят тысячи файлов и освобождают место в офисе. Еще одно преимущество HRIS состоит в том, что они дают доступ к филиалам, разбросанным в разных географических точках.

Вместо рутинной работы поиска в кадровых архивах HRIS позволяют получать информацию за секунды. Примерами таких информационных систем являются MyTime, SAP, Timeso, JobsNavigator и PeopleSoft. HRIS дают сотрудникам возможность доступа к информации и получения учебных программ из любой точки мира. Это устраняет необходимость встреч с новыми сотрудниками лицом к лицу при заполнении необходимых документов для начала работы или переобучения.

Основная часть. В условиях существующей экономики в современных организациях управление человеческими ресурсами является одним из ведущих путей развития. Значимость человеческих ресурсов, как ключевого фактора успеха, при постоянно возрастающем уровне конкурентной борьбы на рынке существенно усиливается. В рамках управления человеческими ресурсами необходимо рассматривать людей как один из важнейших ресурсов компании, который необходим для достижения поставленных целей. Предприятия, применяющие в своей практике управление человеческими ресурсами, являются более эффективными, максимально приближенными к рынку, отличаются высокой степенью удовлетворения потребностей потребителей. Данные компании имеют более совершенные системы мотивации сотрудников, высокую удовлетворенность трудом, меньшее количество несчастных случаев, прогулов.

Управление человеческими ресурсами представляет собой стратегический последовательный подход к управлению одним из наиболее ценных активов компании: сотрудниками организации, коллективно и индивидуально вносящими вклад в решение поставленного в компании ряда задач [1].

Сущность управления человеческими ресурсами на современном этапе заключается в том, что на высшем уровне руководства организации происходит определение стратегии и организационной структуры. Участие всех линейных руководителей в реализации единой политики в области управления человеческими ресурсами предполагает постоянное и систематическое решение стратегических задач на всех этапах управления на основе единой программы развития организации.

Управление человеческими ресурсами в современных организациях имеет ряд отличительных характеристик. К ним можно отнести [2]:

- обеспечение стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами;
- развитие интегрированной теории и практики управления человеческими ресурсами;
- достижение приверженности к миссии и ценностям данной организации;
- взгляд на сотрудника как на главный актив или человеческий капитал;
- отношение к человеческим ресурсам как источнику конкурентного преимущества;
- разделение работниками интересов работодателя, даже если они не будут совпадать с собственными.

Необходимость применения управления человеческими ресурсами подтверждается анализом всех сторон деятельности организации с целью формирования трудового потенциала. Основой служит реализация предприятием обоснованной кадровой политики в рамках выбранной стратегии, разработкой и реализацией целевых программ, бюджетов и планов предприятия, которые в совокупности увязывают ожидаемые результаты в сфере управления человеческими ресурсами, с конкретными исполнителями и выделяемыми средствами.

В настоящее время общепринято подразделять модели управления человеческими ресурсами на технократические, экономические, современные. Исследователи развитых стран предлагают на сегодняшний день выделять пять моделей [3]:

1. Управление по целям;
2. Управление посредством мотивации;
3. Рамочное управление;
4. Управление на основе делегирования;
5. Предпринимательское управление. Характеристика данных моделей представлена в табл.1 [4].

Таблица 1. Характеристика современных моделей управления человеческими ресурсами

Модель управления	Характеристика
Управление по целям	Модель направлена на конечный результат работы, измеряемый количественно. Происходит оценка степени достижения цели, заранее поставленной перед сотрудником.
Управление посредством мотивации	Модель ориентируется на исследование потребностей, интересов, настроений, личных целей сотрудников, а также на возможность интеграции мотивации с производственными требованиями и целями организации. В рамках модели кадровая политика нацелена на развитие человеческих ресурсов, укрепление морально-психологического климата, на реализацию социальных программ.
Рамочное управление	Модель разрабатывает условия для развития инициативы, ответственности и самостоятельности персонала, повышает степень организованности и коммуникаций в организации, способствует росту удовлетворенности трудом и развивает корпоративный стиль руководства.
Управление на основе делегирования	Наиболее совершенная модель управления человеческими ресурсами, в рамках которой сотрудникам передаются компетенция и

	ответственность, право самостоятельно принимать решения и осуществлять их.
Предпринимательское управление	Модель заключается в развитии предпринимательской активности внутри организации.

На современном этапе развития управление человеческими ресурсами является слабым элементом в общей системе управления, управленческое мышление и общественное сознание в данной сфере перестраиваются медленно. В современной науке происходит непрерывный процесс совершенствования, изменения, обновления и поиска новых идей в области управления человеческими ресурсами. Вид бизнеса, стратегия, организационная среда влияют на выбор определенной модели управления.

Успех модели управления человеческими ресурсами в одной организации вовсе не означает ее эффективность в другой компании. На сегодняшний день не существует программы управления человеческими ресурсами, которая была бы одинаково эффективна для любой организации. С каждым годом выделяются все новые парадигмы управления людьми. Любая политика управления формирует определенные методы управления человеческими ресурсами и способы воплощения кадровой и социальной политики фирмы.

Выводы. Технология HRM позволяет специалистам в области человеческих ресурсов осуществлять подготовку новых сотрудников эффективным образом. Возникнув как технология, в настоящее время HRM является научным направлением и требует применения онтологических описаний. Человеческим ресурсом являются только квалифицированные специалисты, которые работают для организации. Управление человеческими ресурсами – это на самом деле управление персоналом с акцентом на тех сотрудников, которые являются активом предприятия. В связи с этим такие сотрудники иногда называются человеческим капиталом. Управление человеческими ресурсами использует и известные технологии. Например, применение индивидуальных сбалансированных систем показателей, объединенных в сбалансированную систему показателей организации OBSC, позволяет формировать человеческий ресурс организации. При этом конкурентоспособность персонала проявляется циклически в процессе ситуационного управления путем преобразования этого потенциала в человеческий капитал персонала организации под влиянием внешних конкурентных сил. Анализ показывает, что механизмы формирования общего и специфического человеческого потенциала недостаточно проработаны. Конкурентоспособность организации возрастает, если растет человеческий капитал и уровень человеческих ресурсов. Это ярко проявляется при внедрении информационных технологий в управлении.

Список использованной литературы:

1. Модели и методы управления персоналом: российско-британское учебное пособие / Под ред. Е. Б. Моргунова. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. 66 с.
2. Цветков В. Я., Пушкарева К. А. Компетенции и конкурентоспособность персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 1. С. 85-86.
3. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами, процессами. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
4. Хлопова Т. В. Конкурентоспособный персонал предприятий // Служба кадров и персонал. 2006. № 12. С. 26–31.

5. Collings D. G., Wood G. Human resource management: A critical approach // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 1–16.
6. Paauwe J., Boon C. Strategic HRM: A critical review // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 38–54.
7. Klerck G. Industrial relations and human resource management // Human resource management: A critical approach / D. G. Collings, G. Wood (Eds.). – London: Routledge, 2009. P. 238–259.
8. Mondy R. W., Mondy J. B. Human resource management. 13th ed. – Harlow, England: Pearson Education Limited, 2014. P. 28.
9. Бутко Е. Я. Информационные технологии в образовании // Славянский форум. 2015. № 4 (10). С. 80–88.
10. Бутко Е. Я. Формирование информационных образовательных ресурсов // Образовательные ресурсы и технологии. 2015. № 4 (12). С. 17–23.

УДК 371.261

ҚАШЫҚТЫҚТАН ОҚЫТУДА СТУДЕНТТЕРДІҢ ӨЗІНДІК ЖҰМЫСЫН БАҒАЛАУ КРИТЕРИЙЛЕРІ

Қожаева Сәнім Қожайқызы

Sanimkozhaeva61@mail.ru

магистр педагогика-психология. Қорғанбек Т.Қ

магистр педагогика-психология. Құрманбаев М.Р.

А.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ.

Қазіргі жағдайда жоғары оқу орындарында қашықтықтан оқытуда студенттердің шығармашылығын яғни танымдық іс-әрекетін ынталандыруға септігін тигізетін оқу үдерісін ұйымдастырудың тәсілдерін, әдістері мен нысандарын анықтау өзекті мәселе болып отыр.

Ақпараттық технологияларды сабақта қолданудың негізгі мақсаты: біртұтас білімдік ақпараттық ортаны құру, жаңа ақпараттық технологияны қолдану, әлемдік білім беру кеңістігімен сабақтастыру. Бұл мәселе бойынша Қазақстан Республикасының Білім туралы Заңында:» Білім беру жүйесінің басты міндеті – ұлттық және жалпы адамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде жеке адамды қалыптастыруға және кәсіби шыңдауға бағытталған білім алу үшін қажетті жағдайлар жасау, оқытудың жаға технологияларын енгізу, білім беруді ақпараттандыру, халықаралық ғаламдық коммуникациялық желілерге шығу» – деп көрсетілген [1, 2]. Осы тұжырым білім беру жүйесін ақпараттандырудың мақсаты болып табылады. Бұл білім беру жүйесін инновациялық технологияларды пайдалану арқылы дамыта оқыту, дара тұлғаны бағыттап оқыту мақсаттарын жүзеге асыра отырып, оқу – тәрбие процесінің барлық деңгейлерінің тиімділігі мен сапасын жоғарылатуды көздейді.

Қазіргі кезде дәрістерді ақпараттық технология мен кіріктірілген оқыту технологиясын байланыстыра өту өте тиімді нәтиже беріп келеді. Соның ішінде қашықтықтан оқыту барысында бүгінгі елімізде болып жатырған коронавирус кезінде көптеген қиыншылықтарға кездестік. Мысалы: студенттердің өзіндік жұмыстар орындатуда үйрету бағдарламаларын қолдану арқылы виртуальды лабораториялық жұмыстарды жүргізу барысында жүйенің көтермеуі, байланыстың жоқтығы біраз кедергі келтірді.