

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ
МИНИСТРЛІГІ
Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
«Менеджмент» кафедрасы**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Л.Н.
ГУМИЛЕВА
Кафедра «Менеджмент»**

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF
KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY
“Management” Department**



**«ФОРСАЙТ ӘДІСНАМАСЫ НЕГІЗІНДЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ
ҚЫЗМЕТТІҢ МЕНЕДЖЕРЛЕРІН ДАЯРЛАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ» атты
Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның
материалдары 6 мамыр 2021 жыл**

**Материалы конференции с международной научно-практической онлайн-
конференции: «ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ МЕТОДОЛОГИИ
ФОРСАЙТА» 6 мая 2021 года**

**Materials of International Scientific and Practical online Conference
"PROBLEMS OF TRAINING MANAGERS OF INNOVATIVE ACTIVITIES
BASED ON THE FORESIGHT METHODOLOGY"
6 of May 2021**

НҮР-СУЛТАН, 2021

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Старший преподаватель кафедры «Менеджмент» Сейсинбинова А.А.

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің 25 жылдығына арналған **«Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлау мәселелері»** Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның материалдары - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021

Материалы с международной научно-практической онлайн-конференции: **«Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта»**, посвященная 25 летию Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021

Materials of International Scientific and Practical online Conference **"Problems of training managers of innovative activities based on the foresight methodology"** dedicated to the 25 anniversary of L.N. Gumilyov Eurasian National University – Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

ISBN 978-601-337-614-1

Халықаралық ғылыми-практикалық онлайн-конференцияның мақалалар жинағында Форсайт әдіснамасы негізінде инновациялық қызметтің менеджерлерін даярлаудың өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике статей международной научно-практической онлайн-конференции рассмотрены актуальные вопросы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта.

In the collection of articles of the International Scientific and Practical online Conference, topical issues of the training managers of innovative activities based on the foresight methodology are considered.

ISBN 978-601-337-614-1

УДК 005
ББК 65.290-2
Л11

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2021
© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2021
© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2021

профессиональной деятельности. Миссия, стратегические цели, основные ценности и политика VI University доступны всем заинтересованным лицам на сайте университета.

Политика университета в области качества направлена на обеспечение высокой конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг, ориентированных на внедрении инновационных методов и технологий при подготовке и профессиональной переподготовке специалистов.

Заключение: Корпоративное обучение уже достаточно давно является самым действенным и чаще всего используемым способом мотивации персонала. Это связано с тем, что знания, полученные вами ранее, сегодня уже не актуальны. И с целью сохранения высокой конкурентоспособности, каждый сотрудник должен стремиться к постоянной самореализации или, как говорится, «lifelong learning» - что означает постоянное изучение новых направлений, компетенций и всестороннее развитие.

Список литературы:

1. Политика образовательного учреждения дополнительного образования Корпоративного университета «VI University» в области качества на 2018-2021 учебные годы.
2. Алинов М.Ш. Инновационный менеджмент: учебное пособие, Алматы: Бастау, 2012 г.
3. Библиотека Первого Президента Республики Казахстан – Елбасы <http://presidentlibrary.kz/ru/content/rol-neformalnogo-obrazovaniya-v-formirovanii-kazahstanskoy-identichnosti-v-molodezhnoy-srede>
4. <https://informburo.kz/novosti/v-kazahstane-uzhestochat-trebovaniya-k-provodyashchim-treningi-i-master-klassy-organizaciyam.html>
5. Васильев В.П. Управление инновациями.: учебник, Дело и сервис, 2011 г.
6. Лебедева М.М. Фор. Ж. Высшее образование как потенциал «мягкой силы» России // Вестник МГИМО-Университета. 2009

УДК 338.2

ИННОВАЦИЯЛЫҚ ҚЫЗМЕТ МЕНЕДЖЕРЛЕРІНІҢ ҚҰЗЫРЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ: ОҚЫТУ ӘДІСТЕМЕСІ МЕН ТЕХНОЛОГИЯСЫ

Дюсенбаева Жұлдыз Бақтыбекқызы

«Инновационный менеджмент» мамандығының 1 курс магистранты,

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева

Ғылыми жетекшісі: «Менеджмент» кафедрасының

э.ғ.к., доцент Мурзатаева Г.К.

г. Нур-Султан, Республика Казахстан

Аннотация: Кәсіпорындағы менеджменттің тиімділігі әртүрлі салалар мен деңгейлердегі менеджерлерді даярлау сапасына байланысты. Сондықтан әр түрлі жағдайларда сауатты шешім қабылдауға қабілетті ұйым менеджерлері мен менеджерлерінің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыру мәселесі маңызды болып отыр. Мақала инновациялық менеджмент құзыретін қалыптастыру сұрақтарына арналған. Құзыреттілік түсінігі, кәсіби құзыреттілік, оларды қалыптастыру тәсілдері, оқыту әдістемесі қарастырылған.

Түйін сөздер: құзыреттілік, менеджмент, менеджер, көшбасшылық, басқарушылық дағды

Құзыреттілік - бұл қызметкердің мінез-құлқында көрінетін және оның белгілі бір лауазымдағы сәттілігі мен нәтижелерін анықтайтын білім, дағдылар және жеке қасиеттер. Тәжірибеге сүйенсек, көптеген компаниялар негізгі және негізгі емес құзыреттер туралы нақты түсінікке ие емес. Бірақ құзыреттіліктерді құру-бұл компанияның болашаққа қадамының өзіндік алғышарты болып табылады. Фирмалар арасындағы бәсекелестік – бұл нарықтағы жағдай мен ықпал үшін жарыс сияқты құзыреттілікті дамыту жарысы деп айтуға болады. Демек, бизнес стратегиясын жүзеге асыру үшін қажетті құзыреттер жиынтығы бар қызметкерлер қажет.[3]

"Дайын" құзыреттілігі бар және сырттан талап етілетіндей қызметкерлердің белгілі бір санын алу мүмкін емес міндет болғандықтан, компаниялар стратегиялық даму үшін қажетті құзыреттерді қалыптастырумен өз бетінше айналысуға мәжбүр.

Іс жүзінде "құзыреттілік" ұғымының 3 түрлі мағынасы бар»:

Түйінді құзыреттер-құруға және дамытуға болатын білімнен, технологиялар мен процестерден тұратын ұйымның бірегей сипаттамалары. Негізгі немесе негізгі құзыреттіліктер-бұл бәсекелестік артықшылыққа ие бола отырып, оны басқалардан жақсы ажырататын ұйымның интегралды қасиеттері.

Жеке құзыреттер-жеке қызметкердің білімі, тәжірибесі, дағдылары, құндылықтары, мінез-құлық үлгілері, оның жеке жетістігі мен қоғамдағы орны үшін негіз болады.

Кәсіби құзыреттілік-осы жұмысты орындау үшін қажетті білімнің, тәжірибенің, дағдылардың, құндылықтардың, нормалардың, мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы. Кәсіби құзыреттер деп қызметкерлердің өз жұмыстарын лауазымы мен міндеттеріне сай келетін талаптар мен стандарттарға сәйкес орындау қабілеті түсініледі.

Құзыреттілікті қалыптастыру үдерісі табысты болуы үшін, ең алдымен, компания қызметкерлеріне нақты қандай құзыреттер, яғни – негізгі және кәсіби құзыреттер қажет екенін білу қажет. Құзыреттілік моделін құру бұл мәселені шешуге көмектеседі. Мұнда компаниялар әдетте екі нұсқаның бірін тандайды: біріншісі — құзыреттіліктің дайын моделін қабылдау және "өздері үшін" бейімдеу, екіншісі — компанияның бірегейлігін ескере отырып және модельді

іске асырылатын бизнес-стратегияға барынша жақындату үшін құзыреттілік моделін дербес әзірлеу.[1, 91 б.]

Құзыреттілік модельдері компанияның табысты қызметі үшін маңызды болып табылатын әрбір лауазым үшін әзірленуі тиіс. Қазіргі уақытта компаниялар барлық қызмет түрлеріне және қызметкерлердің барлық санаттарына ортақ мінез-құлық стандарттарын қамтитын құзыреттіліктің бірыңғай моделін жасауға көбірек бейім болып келеді.

Алынған құзыреттілік моделінің негізінде белгілі бір лауазымдарды атқаратын қызметкерлер қандай кәсіби құзыреттерге ие болуы керек екендігі көрсетілген құзыреттілік модельдерін жасауға негіз болады.[4, б. 15]

Бизнес-практиктер тұрғысынан кәсіби құзыреттілік дегеніміз-кәсіби қызмет субъектісінің лауазымдық талаптарға сәйкес жұмысты орындау қабілеті. Кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру және дамыту негізінен арнайы дайындықты, яғни белгілі бір білім мен дағдыларды оқытуды талап етеді. Алайда, мұндай құзыреттілікті қалыптастыру үшін алынған білім мен дағдыларды сәтті практикалық қызметте жүзеге асыру мүмкіндігі қажет.

Ұйым басшыларын оқыту олардың мамандықтағы білім деңгейін үнемі арттыруды және басқару дағдыларын дамытуды біріктіруі керек. Мансап сатысы неғұрлым жоғары болса, соғұрлым басқарушылық құзыреттерге көбірек көңіл бөлінуі керек.

Негізгі құзыреттерді анықтау кезінде жалпы басқарушылық еңбектің ерекшелігі мыналардан тұрады:

- басшының жұмысы уақыт бойынша нақтылығы жоқ. Ол әрдайым бос емес, өйткені ұйым күн сайын нарықта жұмыс істейді және дұрыс, уақытылы басқару шешімдерін қабылдау үшін алдын-ала болжануы керек қауіптер мен мүмкіндіктер бар сыртқы ортадағы өзгерістерге үнемі әсер етеді;

- көшбасшының жұмысы кез-келген ұйымдағы басқару процесінің негізін құрайды және оның біліміне, тәжірибесіне, инновациялырды қабылдауына негізделген (озық тәжірибені, жұмыста жаңа әдістерді қолдану);

- менеджердің басқару стилі ұйымның корпоративтік мәдениетін қалыптастырады, оның имиджі мен іскерлік беделіне түбегейлі әсер етеді;

- басқару жұмысының маңызды бөлігі басқару деңгейлері мен функцияларына сәйкес басшылардың уақыт шығындарының арақатынасы болып табылады. Деңгей неғұрлым жоғары болса, соғұрлым көп уақыт өкілдік коммуникациялардың пайдасына бөлінеді: іскерлік кездесулер, келіссөздер және басқа да кездесулер. Басқару деңгейі неғұрлым төмен болса, менеджер белгілі бір мәселе бойынша нақты бөлімшеде жедел шешім қабылдау жағдайында өз қол астындағылармен арасында көбірек уақыт өткізеді.[2].

Менеджменттің жоғары деңгейі неғұрлым күрделі қасиеттерге, адамдармен қарым-қатынас жасау дағдыларына ие болуды талап етеді: қарым-қатынас жасау, көпшілік алдында сөйлеу, өз дұрыстығына сендіру, өз эмоцияларын және басқалардың эмоцияларын басқару, ынталандыру. Мұның бәрі soft skills-ті құрайды, бұл өз кезегінде менеджерден терең жеке қайта құруды талап етеді.

Менеджердің жоғары деңгейдегі жұмысы, ең алдымен, көп деңгейлі коммуникацияларды, көшбасшылық қасиеттерді, белгісіздік жағдайында шешім қабылдау мүмкіндігін талап етеді. Бұл дағдылардың маңыздылығы басқарушылардың(лидер) өз уақытының 80% - ына дейін басқа адамдармен қарым-қатынас жасауымен байланысты. Адаммансап сатысына көтерілген сайын, техникалық дағдыларға қарағанда тұлғааралық дағдыларыбарынша маңыздырақ болады.

2016 ж. Дүниежүзілік Банктің әлемдік дамуы туралы "Цифрлық дивиденд" [5] баяндамасы шықты, онда " қазіргі экономикада талап етілетін дағдылар" үшке біріктірілген топтар ретінде көрсетілген.

1) танымдық: сауаттылық және математикалық дағдылар, мәселелерді шеше білу, дұрыс сауаттылық, санау, есте сақтау және ойлау жылдамдығы;

2) Әлеуметтік және мінез-құлық: жеке қасиеттер және әлеуметтік-эмоционалды дағдылар, жаңа тәжірибе алуға дайын болу, ар-ождан, және эмоционалды тұрақтылық;

3) Техникалық: қол еңбегінің жақсы дағдылары, әдістерді білу, белгілі бір кәсіп бойынша жұмыс істеу үшін қажетті техникалық дағдылар.

Менеджердің алдында тұрған жаңа міндеттерге нақты талдау жасай отырып, менеджерге жетіспейтін құзыреттілікті модельдеуге және арнайы оқу бағдарламасын ұсынуға болады. Яғни, қазіргі заманғы ұйымды тиімді басқару үшін құзыреттілік қажет, бірақ сонымен бірге олардың жиынтығы әмбебап емес, бірақ ұйымның мақсаттарына, оның даму сатысына, ол жұмыс істейтін салаға және басқа да факторларға байланысты.

Топ-менеджер үшін ең бастысы-көшбасшы болу мүмкіндігі. Көшбасшы – бұл міндеттерді тез және нақты анықтайтын, оларды орындау стратегиясын жасайтын, өкілеттік беретін, осы міндеттердің уақытында сауатты орындалуын бақылайтын, қабылданған шешімдер үшін толық жауапкершілікті алатын адам.

Сонымен қатар, менеджер стратег, адамдардың әлеуетін бағалау, ұйымдастырушылық білімді басқару қабілеті болуы керек. Көшбасшылықтың әмбебаптығы, көшбасшы жұмысының мәні ретінде компанияларды белгілі бір басқару пәні бойынша жеке тренингтер құруға емес, көшбасшылықты дамытудың кешенді бағдарламаларын – оқыту мен даму әдістерінің сериясын жүзеге асыруға итермелейді.

Компаниялар ұйымның барлық деңгейлерінде көшбасшылық әлеуетті дамыту үшін жағдай жасауы және оқыту арқылы осы дамуға барынша ықпал етуі тиіс. Бұл жағдайда қажет:

- болашақта басшылардың жетістіктері үшін қандай құзыреттер мен дағдылар сыни болатынын анықтау;

- көшбасшылар арасында қандай құзыреттер дамығанын және қайсысына назар аудару керектігін түсіну.

Осылайша, менеджердің кәсіби құзыреттілігі мен құзыреттілігін дамыту қазіргі заманғы кәсіби білім мен практикалық дағдылар кешенін дамыту мен іске асыруды, оларды қолдануды, әлеуметтік басқару мен адамтану технологияларының тиімді дағдыларын игеруді қамтиды.

Көшбасшылық құзыреттерді жоғары деңгейде дамытатын басқарушылардың жоғары білікті командасын қалыптастыру үшін:

1. компаниядағы көшбасшылық мәдениетін дамытуға қажетті жағдайлар жасау;

2. басшы кадрлардағы сапалы өзгерістердің қажеттілігі туралы ақпаратты жеткізу;

3. қызметкерлерді кәсіби тұрғыдан дамытуға, көшбасшы болуға ынталандыру;

4. көшбасшылық құзыреттілікті дамыту бойынша кешенді бағдарлама дайындау қажет.

Осы міндеттерді шешу үшін басқару персоналының көшбасшылық құзыреттерін дамытуға арналған кешенді тәсіл жасалынады. Ол үшін барлық деңгейдегі қызметкерлерге HR-бөліміне мынадай іс-шаралар өткізуі талап етіледі:

- қызметкерлердің көшбасшылық құзыреттері бойынша қызметін тұрақты бағалау, нәтижелілік рейтингтерін, жеке даму жоспарларын құру, олардың орындалуын бақылау;

- мансаптық жоспарлауда және қажетті көшбасшылық қасиеттері бар қызметкерлерді алға жылжытуда басшыларды қолдау.

Менеджерлерде көшбасшылық қасиеттерді дамыту компанияға менеджерлерінің құрамын сапалы өзгертуге, максималды тиімділікпен және минималды шығындармен стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуге, команданы біріктіруге және оны болашаққа табыстылыққа бағыттауға мүмкіндік береді. Бұл компанияны еңбек нарығында бәсекеге қабілетті етеді, жаңа перспективалы кадрларды тартады, жас мамандарды дамытуға мүмкіндік береді, мансаптық өсу мен өзін-өзі дамытудың мүмкін еместігіне байланысты кадрлардың тұрақтамауын төмендетеді.

Әдебиеттер тізімі

1. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент: Энциклопедия решений. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. - 262с

2. Кувина Г.К. Управленческие компетенции руководителей высшего звена [Электр. Ресурс]: http://www.sbsk.kz/index.php?Option=com_content&view=article&id=70 (дата обращения: 24.06.2013).

3. Лаврищев М.П. Формирование профессиональных компетенций менеджера в условиях глобализации [Электронный ресурс]. Дата публикации: 24.08.2013.

4. Евразийский союз ученых_31.10.15_10(19)» ebook

5. World Bank Group. World development report 2016: digital dividends. WorldBankPublications. – 2016. – 359 p.