

УДК 377(574)

Кукешева М, студент  
Аубакирова Н, студент  
Королева А, ст.преподаватель  
(КарГТУ, Казахстан, г. Караганда)  
Kukesheva M student  
Aubakirova N, student  
A Queen, Senior Lecturer  
(KSTU, Kazakhstan, Karaganda)

## **СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ**

### **SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING IN KAZAKHSTAN**

В современном обществе образовательные системы испытывают влияние разных общественных условий. Это связано с тем, что почти все государства пришли к обществу с высокоразвитой экономикой, основанной на знаниях и информации. Как никогда ранее допуск к данным ресурсам, наряду с аргументацией и мастерством людей их применять, становится значимым с целью поддержания конкурентоспособности и расширения способностей трудоустройства. Для многих людей в течение продолжительного этапа их жизни присутствие оплачиваемой работы означает самостоятельность, усиливает чувство собственного достоинства и благосостояние, является источником к качеству существования в целом. Это значит, то что образование должно ставить любого человека и его потребности в центр собственного интереса, то что необходимо адаптировать образовательные концепции к новейшим реалиям XXI в., в обстоятельствах которого важнейшим состоянием становятся человеческие ресурсы и их развитие.

В Законе РК «Об образовании», Государственной программе «Образование», Государственной программе развития образования в Республике Казахстан в 2011-2020 гг. и других основных нормативных документах в сфере образования. Актуальные трудности экономической компетентности в концепции профессионального образования приобрели широкое освещение в психолого-педагогической литературе и исследованиях многочисленных отечественных иностранных экспертов.

Одной с значимых вопросов высококлассного воспитания считается организация юного поколения к абсолютной и продуктивной высококлассной инициативности. Это условие учитывает формирование у растущего поколения подвижности, способности стремительными темпами реагировать на перемены рыночной ситуации; мастера оперировать финансовой терминологией, т.е. формирования экономической компетентности персоны.

Необходимость современного производства в экономически квалифицированных, конкурентоспособных, профессионально подготовленных профессионалах подразумевает трансформацию целой концепции образования, заполнение её новейшим содержанием, применение новейших современных и результативных способов, методов и средств образовательной деятельности, выявление подходящих обстоятельств экономического просвещения молодого поколения. С этой целью в практическую деятельность высочайшего профессионального образования вводятся разные учебные предметы, нацеленные на подготовку «новых» профессионалов, соответствующих потребностям рыночной экономики.

Задача развития экономической компетентности выпускников профессиональных учебных заведений обозначилась в нашей педагогической и психологической науке достаточно давно, её академические изучения велись согласно разным сверхнаучным направлениям. [1,2]

Вместе с этим в настоящий период в практической деятельности учебных учреждений республики существует ряд трудностей, разрешение которых в значительном бы способствовало совершенствованию существующей системы профессионального обучения.

Одной из специальностей, осуществляющих высшую профессиональную подготовку бакалавра образования, является образовательная программа 5В012000 - Профессиональное обучение. Выпускник данной специальности должен освоить циклы общеобразовательных, общих гуманитарных, социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин. Требования к уровню подготовки выпускников по циклам дисциплин представлены в ГОСО РК 6.08.076-2010. Государственный общеобязательный стандарт образования Республики Казахстан. Специальность 5В012000 - Профессиональное обучение.

Выпускникам специальности, успешно освоившим образовательную программу 5В012000 - Профессиональное обучение, присваивается академическая степень бакалавра образования.

Общие компетенции высшего образования формируются на основе требований к общей образованности, социально-этическим, экономическим и организационно-управленческим компетенциям, к готовности смены социальных, экономических, профессиональных ролей, а также к специальным компетенциям.

Требования к экономическим и организационно-управленческим компетенциям заключаются в том, что выпускник должен:

- обладать основами экономических знаний, иметь научные представления о менеджменте, предпринимательстве;
- уметь выразить и обосновывать свою позицию по выбору методов решения поставленных задач;
- обладать организаторскими способностями;
- знать и понимать цели и методы государственного регулирования экономики;

- уметь ориентироваться в современных информационных потоках и адаптироваться к динамично меняющимся явлениям и процессам в мировой экономике;
- быть гибким и мобильным в различных условиях, связанных с профессиональной деятельностью;
- владеть навыками принятия решений экономического и организационного характера.[3,4]

Сущностные характеристики системы экономических компетенций включают, в свою очередь, совокупность научно-теоретических знаний, в том числе необходимых современному специалисту знаний в области экономики, профессионально-экономических умений и опыта, наличие устойчивой потребности в том, чтобы быть экономически компетентным специалистом, интереса к экономической информации своего профиля.

Рассмотрим количество высших учебных заведений с 2003-2016 г.г. В Казахстане

	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
Республика Казахстан	180	181	181	176	167	143	148	149	146	139	128	126	127
Акмолинская	8	8	8	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6
Актыбинская	6	7	7	7	6	6	7	8	8	7	6	6	6
Алматинская	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3
Атырауская	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Западно-Казахстанская	6	6	7	7	7	4	4	4	4	4	3	3	3
Жамбылская	4	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	4
Карагандинская	15	15	15	15	13	14	13	13	13	10	10	9	9
Костанайская	8	9	9	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Кызылординская	6	6	6	6	6	5	5	5	4	4	4	4	4
Мангистауская	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
Южно-Казахстанская	19	18	19	17	11	12	12	12	14	12	11	11	11
Павлодарская	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Северо-Казахстанская	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
Восточно-Казахстанская	9	11	10	10	9	9	10	10	10	10	7	7	7
г. Астана	10	10	11	13	13	12	12	13	14	14	14	14	14
г. Алматы	69	66	66	62	63	48	52	52	47	45	41	40	42

В данной таблице, мы видим, что за эти годы количество высших заведений - специальность Профессиональное обучение представлена в таких вузах:

Казахский национальный технический университет имени К.И. Сатпаева

Казахский национальный аграрный университет

Казахский национальный педагогический университет имени Абая

Государственные вузы

Карагандинский государственный технический университет

Карагандинский государственный университет имени Е. А. Букетова

Кокшетауский государственный университет имени Ш. Уалиханова

Восточно-Казахстанский государственный университет имени С. Аманжолова

Международный Казахско-Турецкий университет имени Х.А.Ясави

Казахский государственный женский педагогический университет

По статистике большое количество грантов выделяют на "Технические науки и технологии", но на "Образование" тоже выделяют достаточно грантов.

Наш президент Н.А. Назарбаев дал приказ, больше выделять грантов на технические и педагогические специальности.

«В общей численности студентов, обучающихся в вузах республики, значительный удельный вес приходится на такие специальности, как социальные науки и бизнес - 25,4%, педагогические специальности - 20,4%, технические науки и технологии - 18%»

По данным статистиков, в 2009-2010 учебном году принято на обучение и подготовку 181,6 тысяч студентов, что на 11,3 тысяч или 6,7% больше, чем в прошлом учебном году.

В целом, на начало текущего учебного года в республике действовало 148 высших учебных заведений с общей численностью студентов 610,3 тысяч человек. Из общего числа вузов - 53 являются государственными, в них обучается 321,7 тысяч студентов или 52,7%. В гендерном аспекте в общей численности студентов девушек - 58,3% и юношей - 41,7%.

За счет государственных образовательных грантов получают образование 131,9 тысяч человек, что составляет 21,6% от общей численности студентов, за счет государственного образовательного заказа - 9,9 тысяч человек (1,6%), на платной основе - 468,4 тысяч человек (76,8%).

Из общей численности студентов 318,7 тысяч человек или 52,2% обучается по дневной форме обучения, 47,4% - заочной и 0,4% - вечерней.

На государственном языке обучается 303,7 тысяч студентов. Наряду с обучением на казахском языке обучение в вузах проводится на русском, английском, персидском языках.

По сведениям Статагентства, на начало учебного года в вузах страны обучались представители более 90 национальностей. Удельный вес учащихся казахов составляет 74,5 %, русских - 17,7%, татар, узбеков, украинцев - в пределах 1-1,4%, прочие национальности - 4,2%.

Выпуск квалифицированных специалистов за календарный год составил 176 тысяч человек. Высшее специальное образование получили 4,8% выпускников, академические степени бакалавров - 95,2%.

В штате высших учебных заведений состоят 39,155 тысяч преподавателей, по совместительству работают около 6 тысяч. Из общего профессорско-преподавательского персонала 7,1% имеют ученую степень доктора наук, 33,7% - кандидата наук, 5,8 % имеют ученое звание профессора и 16,7% - доцента. [8]

Обучение работников — многофункциональный процесс, который оказывает влияние на самые различные компоненты деятельности организаций. Непосредственно от масштабов, хода и результатов обучения зависят текущие и будущие результаты деятельности предприятия; затраты, связанные с деятельностью предприятия; уровень риска в деятельности предприятий и организаций отрасли от некомпетентных действий персонала. Результат деятельности системы обучения редко бывает однозначным. Так, если речь идет о системе обучения работников, то результат может оцениваться либо по экономическим последствиям повышения уровня знаний и навыков (умений) специалистов, либо по изменению социального уровня работников, либо по другим параметрам.

Мы замечаем, что инновации, и связанные с ними процессы в сфере современного производства сопровождаются смещением рабочих мест к таким

уровням, которые требуют более высокую профессиональную подготовку. При этом происходит ускорение самого процесса обновления знаний персонала. Так, по мнению западных специалистов, большинству работающих нужно будет сменить специальность и свою квалификацию в течение трудовой жизни не менее 3-5 раз, чтобы они смогли идти в ногу с изменениями в производстве, что требует расширения образовательной и специальной подготовки для повышения профессиональной мобильности персонала.

Повышаются требования к качеству подготовки персонала, что непосредственно связано с ростом затрат на профессиональную подготовку. Эксперты утверждают, что американские корпорации расходуют ежегодно от 1 до 5% прибыли на программы обучения и подготовки кадров (примерно столько, сколько тратит государство на высшее образование).

Велики расходы в этой области и в других развитых странах: при общем росте абсолютной величины расходов на профессиональную подготовку наблюдается резкое увеличение внутрифирменных расходов на эти цели (превышение порой достигает нескольких раз). Таким образом, налицо высокий уровень корпоративных инвестиций в обучение кадров.

В настоящее время профессиональное техническое образование переживает сложный период: очень резко обозначился отрыв деятельности системы профессионального технического образования от перестройки экономики, требований перехода к рыночным отношениям.

Система профессионального обучения в бывшем СССР была построена, исходя из следующих принципов:

- общество имеет неограниченное число рабочих мест, и каждый может выбрать работу по способностям и квалификации;
- государство гарантирует каждому профессиональную подготовку и рабочее место.

Чрезмерно централизованная система профессионального обучения в силу своей негибкости способствовала тому, что эти в общем-то хорошие принципы оказались очень далеки от практического осуществления.

С переходом предприятий к рыночным отношениям их регулярная помощь училищам значительно сократилась, осложнились взаимоотношения в вопросах планирования подготовки рабочих и специалистов, организации производственной практики, трудоустройства выпускников. Положение о базовом предприятии профтехучилища по существу утратило силу. Многие руководители в то время, да и сейчас не проявляют должной заинтересованности в подготовке молодых кадров. Сложившаяся система не учитывала потребностей регионов в трудовых ресурсах, приводила к перепроизводству малоквалифицированных рабочих-операционников, не ориентировала на перспективные изменения структуры занятых в народном хозяйстве. Координация деятельности различных видов и форм обучения, как важнейшая функция управления подготовки кадров вообще отсутствовала.[7]

Современные условия требуют перехода к новой ступени - единой государственной политике в области подготовки квалифицированных кадров. Поскольку трудовые ресурсы имеют региональную ориентацию, целесообразно

преобразовать отраслевую систему управления подготовкой кадров, превратив ее в важную составную часть регионального управления кадрами. Отсутствие прогнозных исследований по оценке оптимальных потребностей в подготовке рабочих по отраслям и регионам привело к экстенсивности развития системы, выражающейся в продолжении подготовки по профессиям, в которых производство не нуждается, к острому дефициту подготовки по перспективным профессиям. В системе образования и повышения квалификации, трудящихся в нашей стране обнаруживается явная диспропорция: при известном избытке подготовки специалистов высшей квалификации имеет место недостаточная подготовка рабочих, особенно квалифицированы.

Сегодня, как и ранее, преобладающая часть молодежи (до 70-75 %) получает подготовку непосредственно на производстве, минуя профессиональное техническое колледжи. Это вызвано тремя основными причинами.

Во-первых, многие профессионально-технические колледжи обучают профессиям, которые не пользуются спросом на предприятиях.

Во-вторых, профессиональное обучение на предприятиях дает гарантированное рабочее место и более быстрое достижение удовлетворительного уровня зарплаты для работника по сравнению с выпускниками профессионально-технического колледжа.

В-третьих, система профессионального технического образования сейчас в состоянии обеспечить потребности народного хозяйства в квалифицированных кадрах рабочих только на одну треть. Из 6,8 тыс. наименований рабочих профессий она готовит кадры только по 1,6 тыс. Остальные рабочие, особенно специфических и редких профессий, готовятся непосредственно на производстве. Новая структура экономики требует колоссальных изменений в системе профессиональной подготовки. Значит, следует то, что системы профессионального обучения должны будут приспособиться к расширяющимся потребностям в обучении и переподготовке взрослых работников, создать новые структуры управления, стимулирующие профессиональное обучение, которые будут ориентированы на потребности рынка.

Необходимо заниматься разработкой и проведением новых учебных курсов, имеющих повышенный спрос на рынке. Система профессионального обучения должна значительно увеличивать свои способности к инновационному развитию и гибкому реагированию на потребности рынка. Это положение является главным в политике профессионального обучения в условиях перехода к рыночной экономике.

Целью организации профессионального обучения кадров на производстве должно стать создание такой системы непрерывного образования персонала, которая будет сочетать различные формы подготовки новых рабочих, переподготовки и обучения рабочих другим профессиям, повышения их квалификации и уровня знаний с учетом динамичных изменений в технике, технологии, организации производства.

Целостная система подготовки и переподготовки, которая обеспечивает воспроизводство квалифицированного персонала в соответствии с потребностями рыночной экономики, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на

каждого работника в течение всей его трудовой жизни и опираться на цикличное развитие производства. [6]

Правительственная политика в последние годы в сфере профессиональной подготовке - занятости все более фокусируется на профессиональном обучении безработных. Сегодня из числа безработных граждан и незанятого населения в профессиональном обучении нуждается каждый второй-третий. Служба занятости разработала и приняла концепцию профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения. Согласно этой концепции политика, в области профессионального обучения должна:

- создавать условия для повышения конкурентоспособности людей на рынке труда при помощи повышения качества рабочей силы;
- формировать социальный заказ на профессиональное обучение и участие в определении объемов и профилей подготовки рабочих и специалистов в профессиональных образовательных учреждениях различного уровня, специализации и типов;
- предоставлять гражданам широкий спектр услуг в области профессиональной ориентации и выбора форм современных программ обучения;
- осуществлять приоритетный подход к организации профессионального обучения граждан, особо нуждающихся в социальной защите, молодежи, вступающей в трудовую жизнь, инвалидов, многодетных родителей, женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, беженцев;
- содействовать трудовой активности населения, развитию предпринимательства и различных форм самостоятельной занятости населения.

Важно при обучении ориентация, которая будет направлять граждан на те сферы трудовой деятельности и профессии, по которым имеется спрос, или на новые перспективные отрасли и виды деятельности.

На практике принципы и цели системы профессионального обучения в этой концепции реализуются с помощью территориальных программ профессионального обучения. В субъектах, органах местного самоуправления и так далее разрабатываются региональные программы профессионального обучения безработных, которые становятся важнейшим этапом на пути перехода от отраслевого принципа организации подготовки кадров к территориальному. В заключение статьи о профессиональном обучении хотелось бы перечислить несколько наиболее типичных ошибок, которые допускаются организациями в этой области:

- Обучение ради развития. Это наиболее часто встречающаяся проблема — увлекшись самим процессом развития своих сотрудников, организации упускают из вида то, ради чего осуществляется это обучение -цели организации.
- Обучение как развлечение- к профессиональному обучению относятся как к оплачиваемому отпуску, не имеющему никакого отношения к тому, что происходит на рабочих местах. Причиной подобного отношения могут стать позиция руководства, не участвующего и не поддерживающего процесс профессионального развития, отсутствие системы оценки эффективности

развития, не включения результатов профессионального обучения в процесс оценки сотрудников организации.

-Сокращение расходов на профессиональное обучение. К сожалению, многие менеджеры, руководствуясь краткосрочными целями, относятся к бюджету профессионального обучения как наиболее доступному источнику экономии издержек. В период экономических сложностей первым делом урезаются затраты на обучение, стажировки и т.п.

Следует отметить, что эффективность сетевой организации может нередко снижаться, что происходит из-за просчетов или оплошностей руководителей при разработке организационных структур и в процессе управления ими. [9]

### **Список литературы**

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» // Казахстанская правда. — 2007. — № 127. — С. 3-6.
2. Государственная программа «Образование» // Законодательство об образовании в Республике Казахстан. — Алматы: Юрист, 2003. — С. 35-49.
3. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 гг. // Индустриальная Караганда. — 2010. — 21 дек. — С. 5-10.
4. ГОСО РК 6.08.076-2010. Государственный общеобязательный стандарт высшего образования Республики Казахстан. Специальность 5В012000 - Профессиональное обучение. Бакалавриат. Министерство образования и науки Республики Казахстан. — Астана, 2010.
5. Пузиенко Ю.В. Педагогические условия формирования экономической компетентности студентов в образовании [Электронный ресурс]: Аналитика культурологии. — 2007. — № 2(8). — Режим доступа: [analiculturolog.ru](http://analiculturolog.ru)
6. Назарова О.Г. Экономическая компетентность как структурная единица экономической культуры // Гуманизация образования. — 2008. — № 5. — С. 149-153.
7. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня. — 2005. — № 11. — С. 16.
8. [http://studopedia.ru/17\\_26646\\_problemi-v-sfere-professionalnogo-obucheniya.html](http://studopedia.ru/17_26646_problemi-v-sfere-professionalnogo-obucheniya.html)
9. <http://www.stat.gov.kz/>