

Список использованной литературы:

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.01.2020г.) https://online.zakon.kz/document/?doc_id=30118747
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988 «Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы». https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33927070
3. Общенациональный план мероприятий по реализации Послания Главы государства народу Казахстана от 14 декабря 2012 года «Стратегия «Казахстан - 2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» <https://strategy2050.kz/ru/>
4. . Lengrand, P. An Introduction to Lifelong Education / P. Lengrand. - London: doom Helm; Paris: The UNESCO Press, 1975. - 99 p
5. Бим-Бад Б. Открытые проблемы открытого обучения /Б.Бим-Бад, С.Змеев // Вестник высшей школы. - 1991. - № 10. - С. 10-16.
6. Филин С.А. Андрагогический подход к построению технологий обучения взрослых /Марон А.Е., Филин С.А. // Человек и образование. - 2006. - №6. - С. 10-14.
7. Глазырина А.В. Андрагогический подход к развитию образовательной активности педагога в процессе повышения квалификации: дисс. ... канд. пед. наук. - Йошкар-Ола, 2006. - 156с.
8. Вершловский С. Г. Вызовы научно-технической революции и образование//Новые знания. - 2008. - № 4. - С. 23-28.
9. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб. пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 495с.
10. Змеев С. И. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых. - М.: PerSe, 2009. – 438 с.
11. Кузнецова И. Ю. Андрагогические условия развития субъектной позиции педагога в процессе повышения квалификации: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. - Кемерово, 2011. - 24с.
12. Кукуев А. И. Андрагогический подход в образовании взрослых. - Ростов н/Д.: Булат, 2008. – 176 с.
13. Международный научный семинар «Андрогогическое образование в XXI веке: проблемы и пути решения» <http://www.enu.kz/ru/info/novosti-enu/52222/>.

МРНТИ 14.01.45

<https://doi.org/10.51889/2020-2.1728-5496.05>

Р. К.Төлеубекова¹, Талпакова М. Ж.²

¹²Л.Н.Гумилев атындағы Еуразиялық ұлттық университеті,
Нұр-Сұлтан қ, Қазақстан

«КОРПОРАТИВТІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІК» ҰҒЫМЫНЫҢ ГЕНЕЗИСІ

Аңдатпа

Мақалада ғылыми дереккөздердің негізінде «құзырет», «құзыреттілік», «корпоративтік құзыреттілігі» ұғымдарына отандық және шетелдік авторлардың берген анықтамалары бойынша талдау жасалынған. Қазіргі кезде болашақ мамандарда корпоративтік құзыреттілікті қалыптастырудың маңыздылығы қарқынды талқылануда. Болашақ мамандардың корпоративтік құзыреттілігін қалыптастыру - білім беру саласында жұмыс істейтін болашақ маманның ұжыммен қатысымға түсу, корпоративтік мәдениетті сақтау мен құндылыққа бағдарлануын қамтамасыз етеді. Тәуелсіз білім беру мекемелерінің мамандарының арасындағы бәсекелестіктің, біліктілігі мен білімін анықтау құралы ретінде құзыреттілік негізгі көрсеткіш болып табылады. Өйткені білімді құзыретті маман қоғам дамуында шешуші рөл атқарады. Корпоративтік құзыреттілік маманның корпоративтік мәдениетінің дамуына, оның болашақ әріптестермен өзара тиімді әрекеттесуіне және кәсіби тұрғыдан шыңдалуына себепші болады. Бұл мақалада корпоративтік құзыреттілік ұғымының қалыптасу генезисі сонымен қатар, корпоративтік мәдениеттің көп деңгейлі иерархиялық жүйесі келтірілген. Болашақ маманның корпоративтік құзыреттілігінің қалыптастыру компоненттеріне сипаттама беріліп, қорытынды бөлімде негізгі ұғымға авторлық анықтама ұсынылған.

Түйін сөздер: құзыреттілік, корпоративтік құзыреттілік, корпоративтік мәдениет.

R.K. Toleubekova ¹, Talpakova M. Zh ².

¹²Eurasian National University named after L.N. Gumilev,
Nur-Sultan, Kazakhstan

GENESIS OF THE CONCEPT "CORPORATE COMPETENCE"

Abstract

The article analyzes the concepts of "competence", "competency", "corporate competence" on the basis of scientific sources on the basis of definitions, given by domestic and foreign authors. At the present time, the importance of forming corporate competence among future professionals is actively discussed. Formation of corporate competence of future professionals - ensures the interaction of future professionals working in the field of education, with the team, the preservation of corporate culture and value orientations. Competence is a key indicator of competition among specialists of higher educational institutions, as a means of determining qualifications and knowledge, as long as a competent specialist plays a key role in the development of society. Corporate competence contributes to the development of a corporate culture specialist, his effective interaction with future colleagues and professional development. This article presents the genesis of the formation of the concept of corporate competence, as well as the multi-level hierarchical system of corporate culture. Described components of the formation of corporate competence of the future specialist, and in the final section presented the author's definition of the key concept.

Keywords: competence, corporate competence, corporate culture.

R. K. Толеубекова ¹, Талпакова М. Ж ².

¹² Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева,
г. Нур-Султан, Казахстан

ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

Аннотация

В статье анализируются понятия «компетенция», «компетентность», «корпоративная компетенция» на основе научных источников на основе определений, данных отечественными и зарубежными авторами. В настоящее время важность формирования корпоративной компетенции у будущих специалистов активно обсуждается. Формирование корпоративной компетенции будущих специалистов - обеспечивает взаимодействие будущих специалистов, работающих в сфере образования, с командой, сохранение корпоративной культуры и ценностных ориентаций. Компетентность является ключевым показателем конкуренции среди специалистов высших учебных заведений, как средство определения квалификации и знаний, поскольку компетентный специалист играет ключевую роль в развитии общества. Корпоративная компетентность способствует развитию корпоративной культуры специалиста, его эффективному взаимодействию с будущими коллегами и профессиональному развитию. В данной статье представлен генезис формирования концепции корпоративной компетенции, а также многоуровневой иерархической системы корпоративной культуры. Описаны компоненты формирования корпоративной компетентности будущего специалиста, а в заключительном разделе представлено авторское определение основного понятия.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, корпоративная компетентность, корпоративная культура.

Кіріспе Еліміздің даму стратегиясының басым бағыттардың бірі сапалы бірегей білім беру жүйесі бар ұлттық білім берудің барлық буынының сапасын жақсартуда сындарлы ойлау, өзіндік ізденіс, педагогтан ақпараттық, коммуникативтік, тұлғалық құзыреттілігін арттыруын талап етеді. Осы тұжырымдама бағдарламасын негізге ала отырып, кәсіптік білім берудің ұлттық жүйесін қалыптастыруда педагог құзыреттілігі, студенттен кәсіби құзыретті маман қалыптастыруды бәсекеге қабілетті, білімді, азаматтар тәрбиелеуді жүктейді.

Қазіргі ноосфералық білім кеңістігінде құзыреттілігі жоғары маман ғана бәсекеге қабілетті, өзінің білім, білік, қабілеттіліктерімен ерекшелене отырып, болашақта қоғамның дамуына үлес қоса

алатын, өзіндік мүддесімен қатар елінің білім беру кеңістігінде ортақ мүддеге жұмыс жасай білетін, жан-жақты дамыған, дұрыс құндылықты бағдарда тәрбиеленген азамат болуы тиіс. Кілт кәсіби, коммуникативтік, басқарушылық, корпоративтік және тұлғалық құзыреттіліктері бірдей дамыған педагогтың білім беруде және тәрбиелеуде жоспарлы түрде оқу мақсаттарына жетеді, ұжымда жұмыс жасай отырып, өзінің кәсіби дамуын қамтамасыз ете алатыны сөзсіз.

Негізгі бөлім «Құзыреттілік» түсінігі білім беру саласында 1960-1970 жылдардағы шетел әдебиетінде, ал 1980 жылдарда отандық әдебиеттерде кездеседі. Кәсіби құзыреттілік - жете білушілік ұғымын енгізудің қажеттілігін, оның мазмұнының кеңдігімен, интерактивтік сипатымен, «кәсіптілік», «біліктілік», «кәсіби мүмкіндіктер» деген түсініктерді білдіреді. Құзыретті педагогтан өз ісінен шеберлікті, жақсы оқытушы болу үшін мамандығына қажетті қабілеттіліктерді және жалпы әлемдік мәдениетті сонымен қатар өз елінің мәдениетін, интегралды үдерістерді меңгерген, әлемдік білім кеңестігінің өресінен шыға алатын талпынысы жоғары, шығармашыл болуы керектігін талап етеді.

Құзыреттілік мәселесін және болашақ педагогтардың шығармашылық әлеуетін, кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруды қазақстандық ғалымдар Ж.Ы.Намазбаева, Б.А.Тұрғынбаева, М.А.Абсатова; студенттерінің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастырудың теориялық және практикалық аспектілерін Ш.Х.Құрманалина, К.С.Кудайбергенова, Б.Т.Кенжебеков, Б.Р.Қасқатаева, М.В.Семёнова және т.б. әр қырынан зерттеген.

Ал бүгінгі күнде корпоративтік құзыреттілік шетелдік және ресейлік ғалымдардың зерттеу нысанына да айналған. Шетелде корпоративтік құзыреттілік мәселелері 80-жылдардың басында талқылау тақырыбына айналғанымен, зерттеушілердің көзқарастары бүгінгі күнге дейін айтарлықтай бір-бірінен ерекшеленеді.

Мәселен, экономикалық қырынан, корпоративтік құзыреттілік ұғымын франциялық ғалымдар И. Каннак мен М. Года қысқа мерзім ішінде нәтижеге жеткізетін ұжымдық жұмыстағы білім мен қабілеттің ұтымды үйлесімі деп анықтайды [1, 43]. Сонымен қатар, ғалымдар бұл құзыреттілікті 3 факторлы модель ретінде қарастыруға болады деп пайымдайды: біріншісі, білім - тұлға тәрбиесінің нәтижелері; екіншісі, дағдылар - жұмыс тәжірибесі мен оқыту нәтижелері; үшінші, қарым-қатынас тәсілдері - адамдармен сөйлесу және топта жұмыс істеу мүмкіндігі.

Американдық ғалымдар А. Александр мен Д.Мартин корпоративтік құзыреттілік деп мамандандырылған білім, білік дағды жиынтығын атайды. Бұл басқарудың негізгі құзыреттерінен тыс қабілеттілік және құзыреттіліктің қалыптасуы, яғни, оның толық мүмкіндіктерін пайдалану үшін топ-менеджмент үшін қолданатын стратегиялық нәтижесі деп көрсетеді [2, 40].

Ресейлік ғалым, Ю. Г. Одеговтың анықтамасы бойынша, кез-келген ұйым өзінің негізгі экономикалық, ғылыми-техникалық, индустриялық-коммерциялық және әлеуметтік мақсаттарын жүзеге асыруда, корпоративтік құзыреттілікті белгілі бір ұйымның ерекшелігі мен құндылықтарын көрсететін негізгі мақсаттарына жетуі үшін қажетті маманның құзыреттілігі ретінде анықтайды [3].

Н.В. Демьянченко, корпоративтік құзыреттіліктің кеңістігі жеке құзыреттердің жиынтығы ретінде қарастыруға болатын өзара әрекеттесуінің кез-келген қатысушысы қатынастар жүйесіне жаңадан енгізілгендердің әрқайсысын қанағаттандыруға тиісті жүйенің талаптары екендігін атайды [4,102].

Сонымен бірге С.Г. Киров ұйымның бәсекеге қабілеттілігінің дамуына байланысты кәсіби өзін-өзі дамытудың, оның ішінде корпоративтік құзыреттіліктің маңыздылығын атап өтеді [5, 79].

Жеке тұлғаның корпоративтік құзыреттілігінің құрамдас бөліктерін, сондай-ақ осы құзыреттіліктің қалыптасуының мақсаттары мен міндеттерін анықтайтын параметрлерді А. Н. Леонтьев анықтай отырып, оны төрт компонентке бөледі [6]:

1) құндылық-мотивациялық – болашақ педагогтың мотивтері, мақсаттары мен құндылықтарын қамтиды, болашақ кәсіби іс-әрекет пен корпоративті мәдениетті құндылық ретінде қарастырады, студенттің корпоративтік құзыреттілігін қалыптастыру және өзін-өзі тәрбиелеу қажеттілігі; жеке өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу. Бұл компоненттің функционалды мақсаты корпоративтік құзыреттіліктің қалыптасуы басқа компоненттерінің дамуына ықпал етеді.

2) іс-әрекеттік компонент - мінез-құлық стилін, мінез-құлық таңдауын және практикалық мәселелерді шешуді анықтайды, корпоративтік құзыреттілікті сәтті іске асыру жағдайларын қамтиды. Корпоративтік құзыреттілік болашақ кәсіби сферада тұлғаның корпоративті мәдениетін дамытуды қамтамасыз ететін қабілеттердің, тұлғалық ерекшеліктердің, дағдылардың, білім мен қабілеттердің, қалыптасқан құндылық бағдарларының болуын болжайды.

3) эмоционалды-ерікті - жоғары нәтижеге жету үшін кәсіби іс-әрекет жағдайында тұлғаның мінез-құлқын эмоционалды-ерікті түрде реттеу. Эмоционалды-ерікті белсенділіктің көрінісі оң

эмоционалды фактор ретінде эмоционалдылықты - сәттілік пен сәтсіздікке реакция - субъектінің кәсіби қызметке деген қажеттілігін түсінудің құнды көрсеткіші, ол жұмыс істейтін ұйымның корпоративті мәдениетін игеру, жеке және кәсіптік өзін-өзі жетілдіруге оң, белсенді, эмоционалды-түсінікті көзқарасты қамтиды.

4) рефлексивті-бағалау - бұл маманның мақсаттары мен нәтижелері корпоративті мәдениетке сәйкестігін бақылау, сонымен қатар өзін-өзі тану және рефлексия негізінде жеке тұлғаның өзін-өзі бағалауы, яғни өзінде болып жатқан ішкі өзгерістерді түсіну және бағалау. Тұлғаның корпоративтік құзіреттіліктің субъектісі ретіндегі көрінісі оның барлық компоненттерін қамтиды: жеке кәсіби құзыреттілік деңгейін, мінез-құлық стилін, құндылық-мотивациялық сфераның сипаттамаларын және т.б.

Осы орайда, білім беру қызметтерінің еуропалық нарығын құру жағдайында Еуропа кеңістігінде жұмыс істейтін маман алдында тұрған міндеттерге жауап ретінде анықталған келесі бес негізгі құзіреттілік (демократиялық ашық қоғамды сақтау, көптілділік, көп мәдениеттілік, еңбек нарығының жаңа талаптары, интеграцияланған ұйымдардың дамуы, экономикалық өзгерістер және т.б.) көрсетіледі [7]:

1) мәдениетаралық құзіреттілік - көп мәдениетті қоғамдағы өмірмен байланысты, айырмашылықтарды қабылдау, басқаларды құрметтеу және басқа мәдениеттер, тілдер мен діндердің адамдарымен өмір сүру мүмкіндігі;

2) коммуникативтік құзыреттілік - ауызша және жазбаша коммуникацияны, бірнеше тілді білу мен меңгеруге байланысты құзыреттілік;

3) ақпараттық құзыреттілік - қоғамды ақпараттандырудың жоғарылауымен байланысты осы технологиялардың болуы, олардың қолданылуын, күшті және әлсіз жақтарын және бұқаралық ақпарат құралдары мен жарнама тарататын ақпаратқа қатысты сыни көзқарастарды түсіну;

4) кәсіби құзыреттіліктер – тұлғалық, кәсіби және әлеуметтік өмір жағдайында өмір бойы білім алу.

5) корпоративтік (саяси және әлеуметтік) құзыреттілік - жауапкершілікті сезіну, топтық шешім қабылдауға қатысу, жанжалдарды күшпен шешпеу, демократиялық институттарды қолдауға және жетілдіруге қатысу мүмкіндігі;

И.В. Волгинаның пікірінше, білім беру мекемесіндегі корпоративтілік ұжымдық қызметтің барлық субъектілеріне жан-жақты үйлесімді даму процесіне кіруге мүмкіндік беретіні келесі міндеттерін қамтиды:

– студенттердің тұлғалық және кәсіби дамуын жақсарту мақсатында оқытудың мазмұнын, формалары мен әдістерін үнемі жетілдіру бағытындағы оқытушылардың ынтымақтастық әрекеттері;

– педагогикалық процеске қатысушылардың психо-физиологиялық және моральдық денсаулығын қолдау;

– ұжымдағы басқару мен өзін-өзі басқаруды жетілдіру және т.б.[8].

Маманның корпоративтік құзіреттілігі кәсіптік мансабын перспективті түрде өзі жұмыс істейтін ұйымның даму стратегиясына бағдарлай отырып, оның бәсекеге қабілеттілігін қолдау үшін жобалауға мүмкіндік береді. Яғни, корпоративтік құзіреттілік - бұл адамның барлық құндылықтар мен мінез-құлық ережелеріне сүйене отырып, ұжымда, кәсіби іс-әрекетті қалыптастыру процесінде пайда болатын кәсіби білім, білік пен дағдыларды іс жүзінде жүзеге асыратындығын анықтайтын нәтиже. Басқаша айтқанда, корпоративтік құзіреттілік - бұл жеке тұлғалық қасиеттердің интеграцияланған сипаттамасы, университет түлегін белгілі бір салада қызмет атқаруға дайындаудың нәтижесі.

Құрылымдық жағынан болашақ маманның корпоративтік құзіреттілігі төмендегі компоненттерден:

- маманның кәсіби қызметке және корпоративті мәдениетке құндылық ретінде қатынасын, мотивті, мақсатты, құндылықты, маманның кәсіби алға жылжуын корпоративтік мәдениет аясында жобалау қажеттілігін қамтитын жеке өзін-өзі жетілдіруге деген ұмтылыс құндылықты ынталандырушы компонентін;

- іс-әрекет стилі, мінез-құлықты талдау және ұйымдастырушылық мәдениеттің негіздеріне сәйкес келетін практикалық мәселелерді шешу - іс-әрекеттің құрамдас бөлігін;

- жоғары нәтижеге жету үшін кәсіби іс-әрекет жағдайында тұлғаның мінез-құлқын эмоционалды-ерікті түрде реттеу мүмкіндігі, позитивті белсенді эмоционалды-жеке тұлғаға деген көзқарас, өзіндік көмек және кәсіби өзін-өзі жетілдіру компонентін;

- өзін түсіну және өзін-өзі бағалау, кәсіби біліктілік деңгейі, мінез-құлық стилі, тұлғаның құндылық-мотивациялық сферасының сипаттамаларын жатқызуға болады [9].

Жоғарыдағы айтылған идеяларды тұжырымдай келе, корпоративтік құзыреттілік мекеменің корпоративтік мәдениетіне байланысты болады.

Корпоративті мәдениет - бұл философиялық, дүниетанымдық көзқарастар, мақсаттар, миссиялар, стратегиялар, мінез-құлық жиынтығы ретінде анықталады.

Кез-келген ұғымдар жүйесі секілді, корпоративтік мәдениет ауызша және вербальды емес тілдердің тіркесінен тұрады. Корпоративті мәдениет, әдетте, бірнеше деңгейден тұратын көп деңгейлі иерархиялық жүйе болып табылады.

Корпоративті мәдениеттің символдық деңгейі сыртқы ұйымдық сипаттамаларды қамтиды: киім үлгісі, мінез-құлық модельдері және интерьер. Мысалы, батыстық стандарттарға бағдарланған компанияны сыртқы белгілер, стиль, лексика, қарым-қатынас пен психика стандарттары арқылы оңай тануға болады.

Құндылық деңгейіне компания қызметкерлері бөлетін құндылықтар мен қағидаттар, моральдық нормалар мен этикалық мұраттар кіреді. Әдетте, құндылықтар белгілі бір корпоративті мәдениеттегі құндылықтарға және жалпы мәдени идеологиялық болжамдарға негізделген құндылықтарға нақты бөлінеді. Айырмашылықтар компания ішіндегі әлеуметтік өзара әрекеттесуді реттейтін нормалардың сипатында көрінеді.

Бейсаналық деңгей қарым-қатынас нормаларында көрінеді, олар вербальды емес және көп жағдайда «ұжымдық бейсаналық» болып табылады, ол мінез-құлық пен қызметтің ритуалдық модельдерінде көрінеді.

Корпоративтік мәдениет статикалық жүйе емес. Әрине, ол мақсатты, құндылықтарды және мінез-құлық алгоритмдерін өзгерте отырып, үнемі кеңістік-уақыттық өзгерістерге ұшырайды. Корпоративтік жүйе ашық және жабық болып екіге бөлінеді.

«Ашық» корпоративтік мәдениет жаңа ақпаратты өздеріне оңай біріктіреді, олар инновациялар мен құрылымдық қайта құруларға оңай ұшырайды.

«Жабық» корпоративтік мәдениет анағұрлым консервативті - әдетте, олар ұзақ мерзімді, қауіптің төмен деңгейімен және тағы басқа көрсеткіштермен сипатталады.

Қорытынды. Жоғарыда келтірілген анықтамаларға негізделе отырып, корпоративтік құзыреттілік педагогикалық тұрғыда болашақ педагог маманның білім беру мекемесінің негізгі мақсаттарына сәйкес, білім мен тәрбие беруді жалпы адамзаттық құндылық ретінде бағдарға ала отырып, өзіндік кәсіби дамуында ұжымда әрекеттесе білу қабілеттер жиынтығы» деп тұжырымдаймыз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Каннак И., Года М. «Хорошее корпоративное управление». *Cannac u., godet m. La «bonne gouvernance» // futuribles. – 2001. – 265. – с.41–50.*
2. Alexander, A.; Martin, D. "Intermediaries for open innovation: A competence-based comparison of knowledge transfer offices practices". *Technological Forecasting & Social Change. - 201380: p. 38–49.*
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. *Экономика труда: учебник: в 2 т. /под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Альфа-пресс, 2007. Т. 1. с. 678.*
4. Демьянченко Н.В. *Компетенция персонала как основа формирования конкурентных преимуществ организации в постиндустриальной концепции менеджмента // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2009. № 4-2. с. 99-106*
5. Киров С.Г. *Андрогогические аспекты формирования корпоративной компетентности современного специалиста // Человек и образование. 2010. №1 (22). с. 79*
6. Леонтьев, А.Н. *Деятельность. Сознание. Личность / А.Н.Леонтьев. 2-е изд. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.*
7. *Ключевые компетенции для Европы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://letopisi.ru/index.php>*
8. Волгина И. В., Галагузова М. А. *Корпоративность образовательного учреждения // Педагогическое образование в России. 2014. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnost-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>*
9. *Алехина О. Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании //Управление персоналом. – №2. – 2000. <http://hrm.ru/db/hrm/04833094363DFA1DC3256AAB00419294/category.html>*