

**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

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – КАК СЕКТОР НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Болгомбаева Жулдыз Амангелдиевна

Докторант 2 курса специальности «Инновационный менеджмент»,

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева

г. Нур-Султан, Республика Казахстан

E-mail: runitbol@gmail.com

Аннотация: 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.

Ключевые слова: неформальное образование, корпоративный университет, человеческий капитал, инновационные процессы, переподготовка специалистов.

Современное общественное развитие отличается значительным возрастанием роли знаний, информации и интеллектуальной собственности. Человеческий капитал превращается в наиболее важный актив любой организации, а его создание и воспроизводство становится приоритетной задачей инновационного менеджмента. В формировании человеческого капитала принимают участие производственная сфера, фундаментальная и прикладная наука, формальное (традиционное) и неформальное образование.

В отличие от традиционного образования, которое как система в Республике Казахстан уже имеет свои определенные контуры, механизмы управления и финансирования, неформальное образование, представленное в основном программами повышения квалификации, своих четких системных атрибутов в республике пока еще не имеет. В Казахстане наблюдается тенденция возрастающей роли предприятий в финансировании повышения квалификации своих работников (как правило, через организацию корпоративных семинаров-тренингов), что, в большей степени, объясняется коммерческими интересами, чем таким понятием как «социальная ответственность бизнеса». Степень участия государства в финансировании неформального образования ограничивается налоговыми льготами, которые для бизнеса существенного интереса не представляют.

В Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы отмечено, что «неравенство в образовании усиливается неравенством в доступе к дополнительному и неформальному образованию, роль которых в современном мире растет. Сегодня около 70 %

обучения в жизни молодого человека происходит в условиях неформального образования».

Очевидно, что неравенство в доступе к неформальному образованию в Казахстане будет возрастать, что связано с дорогостоящими и недоступными образовательными услугами в данном секторе. Также к числу проблем неформального образования в Казахстане можно отнести не актуальные, однотипные и некачественные образовательные программы.

В этой связи, следует провести детальный анализ перспектив и реалий развития неформального образования в Казахстане, возможностей организационно-управленческих механизмов развития инновационных процессов в секторе.

Таким образом, особую актуальность приобретают вопросы механизмов управления развитием инновационных процессов в неформальном образовании Казахстана, отвечающей требованиям перспективного социально-экономического роста и учитывающей особенности трансформационного периода. При этом необходимо принимать во внимание ряд ограничений - структурных, демографических, материально-технических, ресурсных, которые тесно взаимосвязаны между собой и оказывают определяющее влияние на организационно-управленческие механизмы развития инновационных процессов в неформальном образовании.

Компания VI-Group, понимая, что единственным конкурентным преимуществом в конкурентной рыночной среде являются ее сотрудники, создала в 2012 году Корпоративный университет VI-Group. В 2017 году он был преобразован в VI University (ТОО ProfiTimeAstana). Важнейшей целью деятельности VI University является обеспечение системной надежности и устойчивого развития компании за счет наращивания стоимости человеческого капитала. Через системное непрерывное многоуровневое обучение корпоративный университет, созданный в компании, обеспечивает:

1. Формирование единых ценностей и стандартов делового общения для всех сотрудников, т. е. развитие современной корпоративной культуры, поддержание идеологии, без которой невозможно представить сильную компанию.

2. Внедрение единых технологий управления бизнес-процессами (продаж, руководства людьми, обслуживания клиентов) на всех уровнях организации и их регулярное обновление.

3. Выстраивание постоянно действующих внутренних коммуникаций для передачи и разъяснения управленческих решений (сверху – вниз), получения обратной связи от тех, кто эти решения претворяет в жизнь (снизу вверх), налаживания эффективного взаимодействия между отдельными подразделениями (по горизонтали), в т. ч. для транслирования идеологии и технологии на все уровни компании.

4. Формирование у сотрудников современных бизнес-навыков, прежде всего поведенческих и коммуникативных.

Корпоративный университет, решая эти задачи, обеспечивает долгосрочную конкурентоспособность группы компаний VI-Group. Повышение эффективности его деятельности и готовности к постоянным изменениям, необходимость которых диктуется современной рыночной средой, является сегодня основой бизнес-стратегии успеха VI Group.

Корпоративный университет VI University (VIU) выполняет сложные, системные задачи, такие как управление знаниями (систематизация и распространение накопленного опыта, взаимный обмен информацией между подразделениями и отдельными сотрудниками компании) и инновациями, управление корпоративной культурой. Фактически, VIU выступает в качестве хранилища корпоративных ценностей, является инструментом стратегического менеджмента, неотъемлемой составной частью бизнес-процессов.

Корпоративный университет — это система внутреннего обучения, выстроенная в рамках корпоративной идеологии на основе единой концепции и методологии, охватывающая все уровни руководителей и специалистов. VIU имеет документированные процедуры обеспечения качества дополнительного образования, непрерывно развивает и совершенствует свою корпоративную культуру в направлении признания коллективом особой важности обеспечения качества дополнительного образования.

До 2020 года включительно VIU VI Group осуществлял подготовку кадров для группы компаний VI Group в соответствии со стратегией развития университета на 2016-2020 гг., в которой заявлены миссия, цели, задачи. Стратегия VIU в области качества разрабатывается как совокупность норм, ориентиров, способов и правил деятельности, обеспечивающих рост и высокую конкурентную способность университета, укрепляющих позиции на рынке образовательных и прочих услуг.

Стратегические цели:

- создать единый исследовательский, образовательный и консультационный центр для укрепления, постоянного развития и роста конкурентоспособности компаний холдинга VI Group на республиканском и международных рынках;

- стать центром непрерывного обучения и развития персонала и бизнес-партнеров компании VI Group.

Миссия:

- сохранение и развитие интеллектуального потенциала персонала компании VI Group посредством интегрированной, непрерывной и опережающей подготовки профессиональной личности в условиях многоуровневой корпоративной образовательной среды;

- качественная отраслевая подготовка и переподготовка социально-уверенных, адаптивных и конкурентоспособных кадров на строительном рынке труда для формирования современной культуры управления Компанией с целью продвижения новых технологий в производстве;

- формирование всесторонне развитой конкурентоспособной личности — специалиста с высоким уровнем знаний и компетенций для осуществления

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