



BAITURSYNULY
UNIVERSITY

«АХМЕТ БАЙТҰРСЫНҰЛЫ
АТЫНДАҒЫ ҚОСТАНАЙ ӨңІРЛІК
УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ



ҚМПИ ЖАРШЫСЫ

КӨПСАЛАЛЫ
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ
МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ
НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 4
2024

ISSN 2310-3353



PUBLISHINGS
K S P I



Қ М П И
ЖАРШЫСЫ

ВЕСТНИК
К Г П И

2024 ж., қазан, №4 (76)
Журнал 2005 ж. қаңтардан бастап шығады
Жылына төрт рет шығады

Құрылтайшы: Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті

Бас редактор: Қуанышбаев С. Б., география ғылымдарының докторы, Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ, Қазақстан.

Бас редактордың орынбасары: Жарлығасов Ж.Б., ауыл шаруашылығы ғылымдарының кандидаты, Ахмет Байтұрсынұлы атындағы ҚӨУ, Қазақстан.

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ

Әлімбаев А.Е., философия докторы (PhD), А.Қ. Құсайынов атындағы Еуразия гуманитарлық институты, Қазақстан.

Емин Атасой, PhD докторы, Улудаг университеті, Бурса қ., Түркия.

Зоя Микниене, докторы, (PhD) Литва денсаулық туралы ғылым университеті, Каунас қ., Литва Республикасы.

Качев Д.А., философия ғылымдарының кандидаты, тарих магистрі, «Челябі мемлекеттік университеті» ЖББ ФМБББМ Қостанай филиалы, Қазақстан.

Ксембаева С.К., педагогика ғылымдарының кандидаты, «Торайғыров университеті» КЕАҚ, Қазақстан.

Лина Анастасова, элеуметтану ғылымдарының докторы, Бургас еркін университеті, Бургас қ., Болгария.

Медетов Н.А., физика-математика ғылымдарының докторы, «Ш. Уалиханов атындағы Көкшетау университеті» КЕАҚ, Қазақстан.

Мишулина О.В., экономика ғылымдарының докторы, «Челябі мемлекеттік университеті» ЖББ ФМБББМ Қостанай филиалы, Қазақстан.

Соловьев С.А., биология ғылымдарының докторы, Новосібір мемлекеттік экономика және басқару университеті, Ресей.

Скороходов Д.М., техника ғылымдарының кандидаты, «Ресей мемлекеттік аграрлық университеті – К.А. Тимирязев атындағы Мәскеу ауыл шаруашылық академиясы» ЖББ ФМБББМ, Ресей.

Сычева И.Н., ауыл шаруашылығы ғылымдарының кандидаты, «Ресей мемлекеттік аграрлық университеті – К.А. Тимирязев атындағы Мәскеу ауыл шаруашылық академиясы» ЖББ ФМБББМ, Ресей.

Ташев А.Н., экология бойынша биология ғылымдарының кандидаты, орман шаруашылығы университеті, София қ., Болгария.

Уразбоев Г.У., физика-математика ғылымдарының докторы, Ургенч мемлекеттік университеті, Өзбекстан.

Тіркеу туралы куәлік №5452-Ж
Қазақстан Республикасының ақпарат министрлігімен 17.09.2004 берілген.
Мерзімді баспа басылымын қайта есепке алу 07.11.2023 ж.
Жазылу бойынша индексі 74081

Редакцияның мекен-жайы:
110000, Қостанай қ., Байтұрсынұлы к., 47
(Редакциялық-баспа бөлімі)
Тел.: 8(7142) 51-11-76

© Ахмет Байтұрсынұлы атындағы
Қостанай өңірлік университеті

№4 (76), октябрь 2024 г.
Издается с января 2005 года
Выходит 4 раза в год

Учредитель: *Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы*

Главный редактор: *Қуанышбаев С.Б.*, доктор географических наук, КРУ имени Ахмет Байтұрсынұлы, Казахстан.

Заместитель главного редактора: *Жарлығасов Ж.Б.*, кандидат сельскохозяйственных наук, КРУ имени Ахмет Байтұрсынұлы, Казахстан.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Алимбаев А.Е., доктор философии (PhD), Евразийский гуманитарный институт имени А.К.Кусаинова, Казахстан.

Емин Атасой, доктор PhD, Университет Улудаг, г. Бурса, Турция.

Зоя Микниене, доктор (PhD), Литовский университет наук здоровья, г. Каунас, Республика Литва.

Качеев Д.А., кандидат философских наук, магистр истории, Костанайский филиал ФГБОУ ВО «ЧелГУ», Казахстан.

Ксембаева С.К., кандидат педагогических наук, НАО «Торайгыров университет», Казахстан.

Лина Анастасова, доктор социологии, Бургасский свободный университет, г. Бургас, Болгария.

Медетов Н.А., доктор физико-математических наук, НАО «Кокшетауский университет им. Ш.Уалиханова», Казахстан.

Мишулина О.В., доктор экономических наук, Костанайский филиал ФГБОУ ВО «ЧелГУ», Казахстан.

Соловьев С.А., доктор биологических наук, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Россия.

Скорыходов Д.М., кандидат технических наук, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, Россия.

Сычева И.Н., кандидат сельскохозяйственных наук, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, Россия.

Ташев А.Н., кандидат биологических наук по экологии, Лесотехнический университет, г. София, Болгария.

Уразбоев Г.У., доктор физико-математических наук, Ургенчский государственный университет, Узбекистан.

Свидетельство о регистрации № 5452-Ж
выдано Министерством информации Республики Казахстан 17.09.2004 г.
Переучёт периодического печатного издания 07.11.2023 г.
Подписной индекс 74081

Адрес редакции:

110000, г. Костанай, ул. Байтұрсынұлы, 47
(Редакционно-издательский отдел)
Тел.: 8(7142) 51-11-76

Досмакова Алия Есенгазыевна – магистр экономики и бизнеса, старший преподаватель, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, г.Костанай, Республика Казахстан.

Молдагалиева Нуржанат Доскалиевна – магистр экономических наук, старший преподаватель, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, г.Костанай, Республика Казахстан.

Baizhanova Liliya Abdul-Nassyrovna – Master of Economic Sciences, acting Head of the Department of accounting and management, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

Dosmakova Aliya Yessengazyevna – Master of Economics and Business, Senior Lecturer, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

Moldagaliyeva Nurzhanat Doskaliyevna – Master of Economic Sciences, Senior Lecturer, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

УДК 658.336

Сартанова, Н.Т.,

*кандидат экономических наук, доцент,
и. о. профессора кафедры экономики и финансов,
Костанайский региональный университет
имени Ахмет Байтұрсынұлы,
г. Костанай, Республика Казахстан*

Амантаева, Р.К.,

*магистр экономических наук, докторант,
Костанайский региональный университет
имени Ахмет Байтұрсынұлы,
г. Костанай, Республика Казахстан*

Байжанова, Л.А.-Н.,

*магистр экономических наук, и.о. зав. кафедрой
бухгалтерского учета и управления,
Костанайский региональный университет
имени Ахмет Байтұрсынұлы,
г. Костанай, Республика Казахстан*

СИЛА НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ: ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ, УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ И ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ОБУЧАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация

В сегодняшней быстро меняющейся и постоянно развивающейся бизнес-среде непрерывное обучение стало жизненно важным компонентом организационного успеха. В этой статье рассматривается преобразующая сила непрерывного обучения в улучшении командной работы, управления временем и принятия решений в обучающих организациях. Развивая культуру непрерывного образования и развития навыков, организации могут дать своим командам возможность более эффективно сотрудничать, рационально управлять своим временем и принимать обоснованные решения, которые стимулируют инновации и рост. С помощью обзора соответствующей литературы и практических примеров мы выделяем стратегии, которые организации могут реализовать для развития мышления, ориентированного на обучение, обеспечивая адаптивность и устойчивость перед лицом изменений. В конечном счете, результаты подчеркивают, что инвестирование в непрерывное обучение не только обогащает индивидуальные возмож-

ности, но и укрепляет коллективную производительность, позиционируя организацию для долгосрочного успеха.

Ключевые слова: непрерывное обучение, профессиональное развитие, командная работа, принятие решений, управление временем.

1 Введение

В эпоху, характеризующуюся быстрым технологическим прогрессом и меняющейся динамикой рынка, организации все больше осознают важность непрерывного обучения как краеугольного камня конкурентного преимущества. Непрерывное обучение относится к постоянному, добровольному и самомотивированному стремлению к знаниям для личного и профессионального развития. В отличие от традиционных подходов к обучению, которые часто подчеркивают статическое приобретение знаний, непрерывное обучение поощряет гибкое мышление, которое необходимо для адаптации к новым вызовам и возможностям.

Взаимосвязь между непрерывным обучением и организационной эффективностью глубока. Команды, которые принимают культуру обучения, лучше подготовлены к преодолению сложностей, эффективному сотрудничеству и гибкому реагированию на изменения. По мере того, как команды развивают свои навыки и знания, они повышают свои возможности управления временем, что позволяет им расставлять приоритеты в задачах и оптимизировать производительность. В процессах принятия решений непрерывное обучение способствует более информированному и аналитическому подходу, позволяя командам более эффективно взвешивать варианты и делать выбор, который соответствует целям организации.

В этой статье рассматриваются многогранные преимущества непрерывного обучения, особенно в сферах командной работы, управления временем и принятия решений. Изучая, как обучающиеся организации создают благоприятную среду для непрерывного развития, мы стремимся предоставить информацию о передовых методах и стратегиях, которые можно реализовать для содействия процветающей культуре обучения. В ходе данного исследования мы подчеркиваем необходимость для организаций постоянно повышать квалификацию и навыки, поскольку это является средством достижения устойчивого успеха во все более сложном мире.

2 Материалы и методы

Исследование эффективности управления знаниями в колледжах Костанайской области было проведено с целью выявления актуальных тенденций и пробелов в этой сфере. Для этого был осуществлен глубокий анализ научной литературы, посвященной эффективному управлению знаниями в организациях.

В рамках исследования был разработан и проведен онлайн-опрос среди преподавателей 12 колледжей Костанайской области. Опрос, реализованный на платформе Google Forms в период с января по февраль 2024 года, охватил 422 респондента, что обеспечило достаточную репрезентативность полученных данных.

В опросе были затронуты вопросы о взаимосвязи обучения и эффективности организации, а также о ключевых факторах успешного управления знаниями. При этом была гарантирована анонимность ответов, что способствовало открытости и честности респондентов.

Полученные данные подверглись тщательному анализу. На основе проведенного анализа были сформулированы выводы о текущем состоянии управления знаниями в исследуемых организациях, а также разработаны рекомендации по его оптимизации.

Данное исследование позволило получить ценные данные, которые могут быть использованы для повышения эффективности управления знаниями в образовательных учреждениях.

3-4 Результаты и обсуждение

Обучение – это процесс приобретения новых знаний, навыков, установок или ценностей через опыт, обучение или инструкцию. Оно включает в себя интеграцию новой информации с существующими когнитивными структурами и может происходить в различных контекстах, включая формальное образование, неформальную среду и самостоятельную деятельность [1].

Непрерывное обучение – это постоянное, добровольное и самомотивированное стремление к знаниям для личного или профессионального развития на протяжении всей жизни человека. Оно подчеркивает важность адаптации к изменениям в обществе и экономике путем участия в обучении на различных этапах жизни [2].

Непрерывное обучение стало краеугольным камнем для современных организаций, стремящихся процветать в быстро меняющейся среде. Оно включает в себя постоянное развитие навыков, знаний и компетенций, которые жизненно важны как для индивидуального, так и для организационного успеха. Рассмотрим ключевые моменты относительно его ценности, важности и потребностей в современных организациях:

1. Адаптивность к изменениям. Сегодня организации сталкиваются с постоянными технологическими достижениями, колебаниями рынка и изменениями в поведении потребителей. Непрерывное обучение дает сотрудникам возможность адаптироваться к этим изменениям. Например, программы обучения, ориентированные на новые технологии, могут помочь командам оставаться конкурентоспособными и инновационными [3].

2. Повышенная вовлеченность и удержание сотрудников. Сотрудники, которые поощряются к непрерывному обучению, часто испытывают большее удовлетворение от работы и вовлеченность. Организации, которые инвестируют в развитие своих сотрудников, демонстрируют приверженность их росту, что может повысить лояльность и снизить текучесть кадров [4].

3. Стимулирование инноваций. Культура непрерывного обучения поощряет творчество и инновации. Сотрудники, которые постоянно учатся, с большей вероятностью будут вносить свежие идеи и решения, стимулируя инновации внутри организации [5].

4. Развитие навыков для будущих вызовов. Непрерывное обучение помогает организациям готовиться к будущим вызовам, обеспечивая, чтобы сотрудники приобретали навыки, необходимые для новых ролей. Этот проактивный подход к развитию навыков может смягчить дефицит навыков и повысить готовность рабочей силы [6].

5. Повышенная конкурентоспособность организации. Организации, которые развивают культуру непрерывного обучения, могут повысить свою конкурентоспособность. Развивая квалифицированную рабочую силу, которая является гибкой и знающей, компании могут более эффективно реагировать на рыночные требования и использовать новые возможности [7].

6. Согласование с организационными целями. Инициативы непрерывного обучения могут быть адаптированы для согласования с организационными целями, обеспечивая, чтобы рост сотрудников непосредственно способствовал успеху организации. Это согласование способствует единому видению и цели среди сотрудников [8].

Непрерывное обучение – это не просто личное достояние, это стратегическая необходимость для современных организаций. Способствуя культуре непрерывного обучения, организации могут гарантировать, что их рабочая сила остается квалифицированной, вовлеченной и адаптированной к будущим вызовам. Инвестиции в непрерывное обучение являются инвестициями в организационную устойчивость и конкурентоспособность.

Анализ результатов опроса, проведенного среди 422 сотрудников, позволил выявить существенный пробел в сфере корпоративного обучения. 132 респондента, что составляет почти треть опрошенных, отметили, что никогда не проходили обучение на рабочем месте.

Полученные данные свидетельствуют о необходимости пересмотра существующих подходов к развитию персонала и внедрения более эффективных программ обучения.

Непрерывное обучение играет ключевую роль в повышении эффективности командной работы, управления временем и принятия решений в современных организациях.

Командная работа. Постоянное обучение способствует улучшению коммуникации и сотрудничества между членами команды. Участвуя в совместных процессах обучения, сотрудники развивают более эффективные межличностные навыки и коллективное мышление, что повышает сплоченность команды и способность к совместным инновациям. Обучение новым методам и подходам позволяет командам более эффективно решать сложные задачи [9].

На Рисунке 1 приведены ответы респондентов на вопрос «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность работать в команде?»

Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность работать в команде?
419 ответов

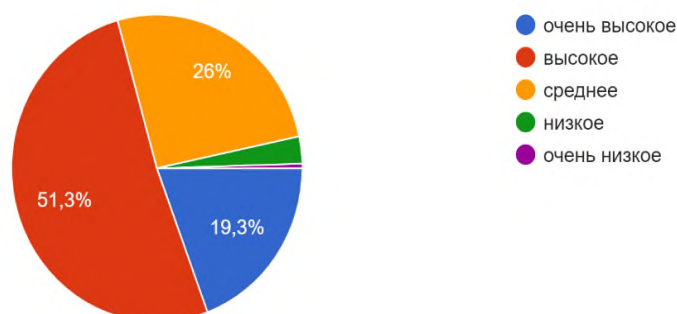


Рисунок 1 – Ответы респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность работать в команде?»*

*Составлено авторами на основе результатов онлайн-опроса

Результаты опроса демонстрируют преимущественно положительное восприятие влияния обучения на навыки командной работы.

Выводы:

Положительное большинство оценивают обучение положительно, что говорит о наличии эффективных программ обучения. Средние ответы указывают на то, что хотя обучение полезно для многих, некоторые могут не находить его столь эффективным, сигнализируя о потенциальных пробелах. Небольшое число респондентов считают обучение неэффективным, подчеркивая необходимость исследования их конкретного опыта.

Рекомендации:

- Адаптировать программы обучения к конкретным потребностям различных команд или отделов.
- Включать реальные сценарии, с которыми сталкиваются участники.
- Вводить более практические, интерактивные учебные занятия (например, семинары, симуляции) для вовлечения участников и демонстрации практического применения навыков командной работы.
- Внедрить структурированную систему обратной связи после каждого учебного занятия для определения того, что работает, а что нет, что позволит вносить постоянные улучшения.
- Предоставлять ресурсы, такие как последующие семинары или онлайн-материалы, которые усиливают концепции обучения.

- Рассмотреть программы наставничества или коучинга для поддержки непрерывного развития.
- Исследовать причины низких оценок с помощью последующих опросов или фокус-групп для понимания конкретных барьеров или пробелов в содержании обучения.
- Делиться историями успеха команд, которые извлекли пользу из обучения, чтобы мотивировать и вдохновлять участников на потенциальное влияние обучения на командную работу.
- Регулярно оценивать эффективность программ обучения с использованием показателей эффективности, чтобы они соответствовали организационным целям и динамике команд.

Сосредоточившись на этих областях, можно повысить общую эффективность программ обучения и обеспечить их соответствие потребностям всех участников, что в конечном итоге улучшит возможности командной работы в целом.

Управление временем. Непрерывное обучение дает людям стратегии для расстановки приоритетов и повышения эффективности. Получая новые навыки и знания, сотрудники становятся более опытными в эффективном управлении своим временем, обеспечивая выполнение наиболее важных задач в первую очередь. Это постоянное образование способствует проактивному подходу к управлению временем, позволяя сотрудникам балансировать свою рабочую нагрузку и одновременно развиваться лично и профессионально. [10].

На Рисунке 2 приведены ответы респондентов на вопрос «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность управлять временем?»

Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность управлять временем?

422 ответа

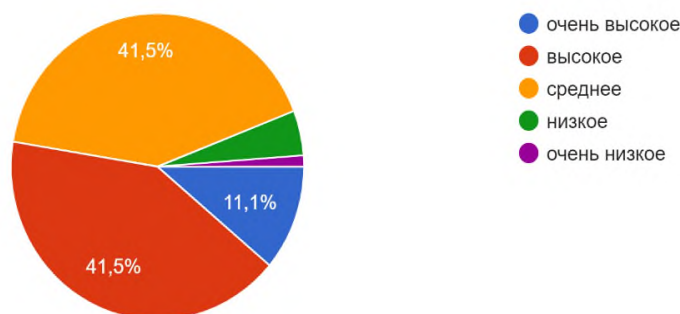


Рисунок 2 – Ответы респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность управлять временем?»*

*Составлено авторами на основе результатов онлайн-опроса

Результаты опроса указывают на различное восприятие влияния обучения на навыки управления временем:

Выводы:

Положительное большинство признают положительное влияние обучения, что указывает на то, что многие находят ценность в предоставляемом обучении. Равное число респондентов, оценивающих влияние как среднее, говорит о том, что хотя обучение полезно, оно может быть недостаточно всеобъемлющим или привлекательным для всех. Небольшое число респондентов, которые оценили влияние как низкое или очень низкое, указывают на конкретные проблемы, которые необходимо решить.

Рекомендации:

- Просмотреть учебные материалы, чтобы убедиться, что они актуальны и решают распространенные проблемы управления временем, с которыми сталкиваются участники;
- Рассмотреть возможность включения более практических стратегий и инструментов;
- Включать интерактивные элементы, такие как семинары, групповые обсуждения и тематические исследования, чтобы вовлекать участников и позволять им практиковать методы управления временем;
- Предлагать персонализированные учебные занятия или ресурсы, которые отвечают потребностям различных ролей или отделов, позволяя находить индивидуальные решения проблем управления временем;
- Создать механизм обратной связи после каждого учебного занятия, чтобы собирать информацию о том, что хорошо сработало и что можно улучшить;
- Рассмотреть возможность использования дополнительных ресурсов, таких как онлайн-инструменты, напоминания или проверки, чтобы помочь усилить концепции управления временем, изученные в процессе обучения;
- Делиться отзывами или тематическими исследованиями от отдельных лиц или команд, которые успешно внедрили стратегии управления временем, полученные в процессе обучения. Это может мотивировать других применять аналогичные практики;
- Регулярно оценивать влияние программ обучения на управление временем с помощью показателей эффективности или опросов, чтобы убедиться, что они достигают желаемых результатов.

Реализуя эти рекомендации, можно повысить эффективность обучения по управлению временем и лучше поддерживать участников в развитии своих навыков.

Способность к принятию решений. Способствуя развитию критического мышления и адаптивности, непрерывное обучение значительно повышает навыки принятия решений. Сотрудники, которые занимаются постоянным обучением, лучше подготовлены к анализу ситуаций, оценке рисков и принятию обоснованных решений на основе актуальных знаний. Этот набор навыков позволяет им уверенно и гибко ориентироваться в сложной среде [11].

На Рисунке 3 приведены ответы респондентов на вопрос «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность принимать решения?»

Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность принимать решения?
420 ответов

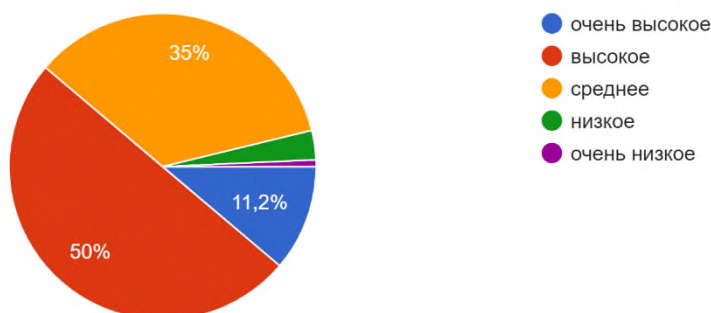


Рисунок 3 – Ответы респондентов на вопрос: «Как вы оцениваете влияние обучения на вашу способность принимать решения?»*

*Составлено авторами на основе результатов онлайн-опроса

Результаты опроса показывают в целом положительное восприятие влияния обучения на навыки принятия решений:

Выводы:

Суммарно 257 респондентов признают положительное влияние обучения, что указывает на то, что многие находят ценность в программах. Значительное число респондентов, оценивающих влияние как среднее, говорит о том, что хотя многие ценят обучение, оно может не полностью удовлетворять их потребности в принятии решений. Несколько респондентов, которые оценили влияние как низкое или очень низкое, выделяют потенциальные пробелы в вовлеченности или актуальности учебного материала.

Рекомендации:

- Просмотреть и обновить учебные материалы, чтобы они соответствовали реальным сценариям принятия решений, актуальным для ролей участников;

- Включать интерактивные элементы, такие как симуляции, ролевые игры и групповые обсуждения, чтобы способствовать практическому применению навыков принятия решений;

- Включать обучение критическому мышлению и методам решения проблем, чтобы участники могли более эффективно анализировать ситуации и принимать обоснованные решения;

- Внедрить механизм обратной связи после учебных занятий, чтобы понимать опыт участников и собирать предложения по улучшению;

- Рассмотреть возможность проведения индивидуальных учебных занятий, которые учитывают конкретные проблемы принятия решений, с которыми сталкиваются различные команды или отделы;

- Предлагать дополнительные ресурсы, такие как семинары или онлайн-модули, для усиления концепций принятия решений и предоставления постоянной поддержки;

- Регулярно оценивать влияние обучения по принятию решений с помощью оценок или показателей эффективности, чтобы убедиться, что оно соответствует желаемым результатам.

Сосредоточившись на этих рекомендациях, можно повысить эффективность обучения по принятию решений и лучше подготовить участников к принятию обоснованных и эффективных решений в своих ролях.

5 Выводы

В эпоху стремительных изменений и неопределенности значение непрерывного обучения в организациях невозможно переоценить. Как показано в этой статье, постоянное образование напрямую повышает эффективность командной работы, управления временем и принятия решений, что имеет решающее значение для навигации в сложностях современных бизнес-средах. Инвестируя в культуру непрерывного обучения, организации предоставляют своим сотрудникам возможность эффективно общаться, эффективно управлять своим временем и уверенно принимать обоснованные решения.

Синергия между этими компетенциями способствует созданию атмосферы сотрудничества, где процветают инновации, что в конечном итоге приводит к повышению эффективности организации. Поскольку предприятия сталкиваются с меняющимися вызовами, приоритет непрерывного обучения не только снабжает сотрудников необходимыми навыками, но и создает устойчивую и гибкую рабочую силу, способную адаптироваться к новым обстоятельствам. Таким образом, принятие непрерывного обучения является не просто стратегическим выбором, а жизненной необходимостью для организаций, стремящихся достичь устойчивого успеха в конкурентной среде будущего.

Список литературы

- 1 Knowles M.S. The modern practice of adult education: Andragogy vs. pedagogy // New York: Association Press. – 1970. – Т. 10.
- 2 Pc Candy. Self-direction for lifelong learning // A comprehensive Guide to theory and Practice. – 1991. – P. 97-244.
- 3 Garavan T.N. et al. Learning and development effectiveness in Organisations. – Palgrave: Springer International Publishing, 2020.
- 4 Holford J., Mleczo A. Lifelong learning: National policies from the European perspective // Lifelong learning in Europe. – Edward Elgar Publishing, 2013. – P. 25-45.
- 5 Žnidaršič J., Jereb E. Innovations and lifelong learning in sustainable organization // Organizacija. – 2011. – Т. 44. – №. 6. – P. 185-194.
- 6 Lengnick-Hall M., Lengnick-Hall C. Human resource management in the knowledge economy: New challenges, new roles, new capabilities. – Berrett-Koehler Publishers, 2002.
- 7 Davies B., Diemand-Yauman C., van Dam N. Competitive advantage with a human dimension: From lifelong learning to lifelong employability // McKinsey Quarterly. – 2019. – Т. 2. – P. 1-5.
- 8 Goh S.C. Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications // Journal of knowledge management. – 2002. – Т. 6. – №. 1. – P. 23-30.
- 9 Leone S., Biancofiore G. Leveraging teamwork by Google+ in a lifelong learning perspective // Knowledge Management & E-Learning. – 2015. – Т. 7. – №. 2. – P. 215.
- 10 El Mawas N., Muntean C.H. Supporting lifelong learning through development of 21 ST century skills // 10th International Conference on education and new learning technologies. – 2018.
- 11 Agnantis K., Alexiadis A., Refanidis I. COURSR2: an integrated time management system for lifelong learners // International Journal on Artificial Intelligence Tools. – 2016. – Т. 25. – №. 06.

САРТАНОВА, Н.Т., АМАНТАЕВА, Р.К., БАЙЖАНОВА, Л.А.-Н.

ҮЗДІКСІЗ ОҚЫТУ КҮШІ: ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ ОҚЫТУ ҰЙЫМДАРЫНДА ТОПТЫҚ ЖҰМЫС ТИІМДІЛІГІН, УАҚЫТТЫ БАСҚАРУДЫ ЖӘНЕ ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУДЫ АРТТЫРУ

Қазіргі қарқынды дамып келе жатқан бизнес-ортада үздіксіз оқу ұйымдық табыстың маңызды құрамдас бөлігі болды. Бұл мақалада оқу ұйымдарында топтық жұмысты, уақытты басқаруды және шешім қабылдауды жақсартудағы үздіксіз оқытудың өзгертуші күші қарастырылады. Үздіксіз білім алу және дағдыларды дамыту мәдениетін дамыта отырып, ұйымдар өз командаларына тиімдірек жұмыс істеуге, уақытты ұтымды басқаруға және инновациялар мен өсуді ынталандыратын негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Тиісті әдебиеттерді және жағдайлық зерттеулерді шолу арқылы біз өзгерістерге бейімделу мен төзімділікке мүмкіндік беретін оқуға бағытталған ойлауды дамыту үшін ұйымдар жүзеге асыра алатын стратегияларды бөліп көрсетеміз. Сайып келгенде, нәтижелер үздіксіз оқуға инвестициялау жеке мүмкіндіктерді байытып қана қоймайды, сонымен қатар ұжымдық өнімділікті нығайтады, ұйымдарды ұзақ мерзімді табысқа орналастырады.

Түйінді сөздер: өмір бойы білім алу, кәсіби даму, топтық жұмыс, шешім қабылдау, уақытты басқару.

SARTANOVA, N.T., AMANTAYEVA, R.K., BAIZHANOVA, L.A.-N.

THE POWER OF LIFELONG LEARNING: IMPROVING TEAMWORK, TIME MANAGEMENT, AND DECISION MAKING IN TODAY'S EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

In today's fast-paced and ever-evolving business environment, continuous learning has become a vital component of organizational success. This article examines the transformative power of continuous learning in improving teamwork, time management, and decision making in educational organizations. By cultivating a culture of continuous education and skills development, organizations can empower their teams to collaborate more effectively, manage their time wisely, and make informed decisions that drive innovation and growth. Through a review of relevant literature and case studies, we highlight strategies that organizations can implement to develop a learning-focused mindset, ensuring adaptability and resilience in the face of change. Ultimately, the findings highlight that investing in continuous learning not only enriches individual capabilities, but also strengthens collective performance, positioning organizations for long-term success.

Key words: lifelong learning, professional development, teamwork, decision-making, time management.

Сведения об авторах:

Сартанова Налима Телгораевна – кандидат экономических наук, доцент, и. о. профессора кафедры экономики и финансов, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, г.Костанай, Республика Казахстан.

Амантаева Раушан Кадырбековна – магистр экономических наук, докторант, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, г.Костанай, Республика Казахстан.

Байжанова Лилия Абдул-Насыровна – магистр экономических наук, и.о. зав. кафедрой бухгалтерского учета и управления, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, г.Костанай, Республика Казахстан.

Сартанова Налима Телгораевна – экономика ғылымдарының кандидаты, доцент, экономика және қаржы кафедрасының профессорының м.а., Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті, Қостанай қ., Қазақстан Республикасы.

Амантаева Раушан Кадырбековна – экономика ғылымдарының магистрі, PhD докторанты, Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті, Қостанай қ., Қазақстан Республикасы.

Байжанова Лилия Абдул-Насыровна – экономика ғылымдарының магистрі, БЕЖБ кафедрасы меңгерушісінің м.а., Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті, Қостанай қ., Қазақстан Республикасы.

Sartanova Nalima Telgorayevna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, acting Professor of the Department of economics and finance, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

Amantayeva Raushan Kadyrbekovna – Master of Economic Sciences, Doctoral student, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

Baizhanova Liliya Abdul-Nassyrovna – Master of Economic Sciences, acting Head of the Department of accounting and management, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

МАЗМҰНЫ**ГУМАНИТАРЛЫҚ ЖӘНЕ ӨНЕР ҒЫЛЫМДАРЫ**

<i>Безаубекова А.Д., Амиргалиева Е.С., Қайырғали Д.А. Фариза Оңғарсынова лирикасындағы әйелдер болмысы.....</i>	3
<i>Искакова Ш.К., Омарова Д.К. Қимылдың өту сипаты категориясының қазақ тіл білімінде зерттелуі.....</i>	12
<i>Исова Э.А., Атығай Ш.С. Мағжан Жұмабаевтың «Шолпанның күнәсі» әңгімесіндегі метафораның қолданысы.....</i>	20
<i>Исова Э.А., Изтұрғанова Г.М. Қазақ халқының ұлттық киімдері мен әшекей бұйымдарының этнолингвистикалық сипаты.....</i>	25
<i>Исова Э.А., Мәлікзада А.М. Рәбиға Сыздық және қазақ тіл білімі.....</i>	30
<i>Кузембайұлы А., Еркін Ә. Рәбиға Кеңес үкіметінің ұлт аймақтарды басқару жүйесі.....</i>	34
<i>Оспанұлы С., Мырзағалиева К. Ақиқат жолын іздеген ұлылар үндестігі.....</i>	40
<i>Шолпанбаева Г.А., Минних И. Әл-Фараби еңбектерін зерттеудің мәселелері.....</i>	44

ЖАРАТЫЛЫСТАНУ ҒЫЛЫМДАРЫ

<i>Алимбаев А.А., Юрк О.С. Математика пәнін оқытуда проблемалық әдісті қолдану.....</i>	50
<i>Амантаева А.Б., Курманғалиева А.А., Туктубаева С.А. Физика оқытудағы ғылым тарихының рөлі: тарихи контекст қазіргі физикалық теорияларды түсінуге қандай көмек етеді.....</i>	57
<i>Майер Ф.Ф., Берденова Г.Ж., Жарлыгасова Э.З., Нургельдина А.Е. Лемниската Бернуллиге байланысты екі есе дерлік жұлдыз тәрізді функциялардың кейбір кластарының өсу теоремалары мен жұлдыздық радиустары.....</i>	63
<i>Ручкина Г.А., Божекенова Ж.Т., Курлов С.И. Қостанай облысының солтүстік аудандарының гименомицеттері.....</i>	69
<i>Султангазина Г.Ж., Артемчук А.В. Қостанай облысы Сарыкөл ауданының жоғары тамырлы өсімдіктер флорасы.....</i>	74
<i>Султангазина Г.Ж., Оджახвердиева С.В. Қостанай қаласының қалалық флорасына таксономиялық талдау.....</i>	79
<i>Тастанов М.Ф., Курманғалиева А.А. Ағылшын тіліндегі физика сабақтарында тілдік және мазмұндық оқытуды интеграциялаудағы bics және calp рөлі.....</i>	84
<i>Тастанов М.Ф., Туктубаева С.А. Физика мұғалімінің тәжірибесіне проблемалық оқыту әдістерін енгізу және оларды оқушылардың зерттеу дағдыларын дамытуда қолданудың тиімділігін зерттеу.....</i>	93

ИНЖИНИРИНГ ЖӘНЕ ТЕХНОЛОГИЯ

<i>Ибрагимова С.В., Давлетишин Н.Р. Әуе электр желілерінде мұз қатуға қарсы күрес әдістері.....</i>	99
<i>Ибрагимова С.В., Дускаев С.А. Жарықтандыру жүйесін жаңғырту арқылы кәсіпорындардың энергия тиімділігін арттыру әдістерін іске асыру.....</i>	107

АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ЖӘНЕ ВЕТЕРИНАРИЯ ҒЫЛЫМДАРЫ

<i>Амантаев М.А., Золотухин Е.А., Кравченко Р.И., Оспанов М.Б. Белсенді жетекті ротациялық жұмыс органдарын зерттеуге арналған зертханалық қондырғы әзірлеу.....</i>	115
<i>Какабаев, Н.А., Кравченко, Р.И., Золотухин, Е.А., Жәмәш, К.Ж. Астықты ұнтақтауға арналған балғалы ұнтақтағыштардың конструкциялары мен өнімділігін және дайын өнімнің сапасын салыстырмалы талдау.....</i>	122

ӘЛЕУМЕТТІК ҒЫЛЫМДАР

<i>Байжанова Л.А.-Н., Абдрахманова А.Д., Амантаева Р.К.</i> Қазақстанда айналмалы экономиканың даму келешегі	129
<i>Байжанова Л.А.-Н., Досмакова А.Е., Молдагалиева Н.Д.</i> Өңірдің инвестициялық әлеуетін аймақтық жүйе ретінде жүзеге асырудың негізгі көрсеткіштері	135
<i>Сартанова Н.Т., Амантаева Р.К., Байжанова Л.А.-Н.</i> Үздіксіз оқыту күші: қазіргі заманғы оқыту ұйымдарында топтық жұмыс тиімділігін, уақытты басқаруды және шешім қабылдауды арттыру	140
МЕРЕЙТОЙЛЫҚ ҚҰТТЫҚТАУЛАР	149
АВТОРЛАРДЫҢ НАЗАРЫНА	151

СОДЕРЖАНИЕ

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ И ИСКУССТВО

<i>Безаубекова А.Д., Амиргалиева Е.С., Қайырғали Д.А.</i> Женские реалии в лирике Фаризы Онгарсыновой.....	3
<i>Искакова Ш.К., Омарова Д.К.</i> Изучение аспектологии в казахском языке.....	12
<i>Исова Э.А., Атығай Ш.С.</i> Языковое использование метафоры в рассказе Магжана Жумабаева «Шолпанның күнәсі».....	20
<i>Исова Э.А., Изтұрғанова Г.М.</i> Этнолингвистическая характеристика национальной одежды и украшений казахского народа.....	25
<i>Исова Э.А., Мәлікзада А.М.</i> Академик Р. Сыздық и современный казахский язык.....	30
<i>Кузембайұлы А., Еркін Ә.</i> Система управления национальными регионами советского правительства.....	34
<i>Оспанұлы С., Мырзағалиева К.</i> Созвучие великих, ищущих путь истины.....	40
<i>Шолпанбаева Г.А., Минних И.</i> Проблемы изучения трудов Аль-Фараби.....	44

ЕСТЕСТВЕННЫЕ НАУКИ

<i>Алимбаев А.А., Юрк О.С.</i> Применение проблемно-ориентированного обучения в математике.....	50
<i>Амантаева А.Б., Курманғалиева А.А., Туктубаева С.А.</i> Роль истории науки в преподавании физики: как исторический контекст помогает понять современные физические теории.....	57
<i>Майер Ф.Ф., Берденова Г.Ж., Жарлыгасова Э.З., Нургельдина А.Е.</i> Теоремы роста и радиусы звездообразности некоторых классов дважды почти звездообразных функций, связанных с лемнискатой Бернулли.....	63
<i>Ручкина Г.А., Божжекенова Ж.Т., Курлов С.И.</i> Гименомицеты северных районов Костанайской области.....	69
<i>Султангазина Г.Ж., Артемчук А.В.</i> Флора высших сосудистых растений Сарыкольского района Костанайской области.....	74
<i>Султангазина Г.Ж., Оджахвердиева С.В.</i> Таксономический анализ урбанofлоры города Костанай.....	79
<i>Тастанов М.Г., Курманғалиева А.А.</i> Роль bits и calp в интеграции изучения языка и содержания на уроках физики на английском языке.....	84
<i>Тастанов М.Г., Туктубаева С.А.</i> Внедрение методов проблемного обучения в практику учителя физики и исследование эффективности их использования в развитии исследовательских навыков учащихся.....	93

ИНЖИНИРИНГ И ТЕХНОЛОГИИ

<i>Ибрагимова С.В., Давлетшин Н.Р.</i> Методы борьбы с гололёдообразованием на воздушных линиях электропередач.....	99
<i>Ибрагимова С.В., Дускаев С.А.</i> Реализация методов повышения энергоэффективности предприятий путем модернизации системы освещения.....	107

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ, ВЕТЕРИНАРНЫЕ НАУКИ

<i>Амантаев М.А., Золотухин Е.А., Кравченко Р.И., Оспанов М.Б.</i> Разработка лабораторной установки для исследования ротационных рабочих органов с активным приводом.....	115
<i>Какабаев, Н.А., Кравченко, Р.И., Золотухин, Е.А., Жәмәш, К.Ж.</i> Сравнительный анализ конструкций и производительности молотковых дробилок для измельчения зерна и качества готового продукта.....	122

СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ

Байжанова Л.А.-Н., Абдрахманова А.Д., Амантаева Р.К. Перспективы развития экономики замкнутого цикла в Казахстане..... 129

Байжанова Л.А.-Н., Досмакова А.Е., Молдагалиева Н.Д. Ключевые индикаторы реализации инвестиционного потенциала региона как территориальной системы..... 135

Сартанова Н.Т., Амантаева Р.К., Байжанова Л.А.-Н. Сила непрерывного обучения: повышение эффективности командной работы, управления временем и принятия решений в современных обучающих организациях..... 140

ЮБИЛЕЙНЫЕ ПОЗДРАВЛЕНИЯ..... 149

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ..... 154

CONTENT

HUMANITIES AND ARTS

<i>Bezaubekova A.D., Amirgalieva E.S., Kayyrgali D.A.</i> Women's realities in the lyrics of Fariza Ongarsynova	3
<i>Iskakoba Sh.K., Omarova D.K.</i> Studying the aspectuality of verb in the kazakh language	12
<i>Isova E.A., Atygai Sh.S.</i> Linguistic use of metaphor in Magzhan Zhumabayev's story "Sholpannyn kunasi"	20
<i>Isova E.A., Izturganova G.M.</i> The ethnolinguistic characteristics of traditional clothing and jewelry of the kazakh people	25
<i>Isova E.A., Malikzada A.M.</i> Academician R.Syzdyk and the modern kazakh language	30
<i>Kuzembayuly A., Yerkin A.</i> The soviet government's nation management system	34
<i>Ospanuli S., Myrzagalieva K.</i> The harmony of the great ones who seek the path of truth.....	40
<i>Sholpanbayeva G.A., Minnikh I.</i> Problems of studying the works of Al-Farabi	44

NATURAL SCIENCES

<i>Alimbayev A.A., Yurk O.S.</i> Using problem-based learning in mathematics.....	50
<i>Amantayeva A.B., Kurmangaliyeva A.A., Tuktubayeva S.A.</i> The role of the history of science in teaching physics: how historical context aids understanding of modern physical theories.....	57
<i>Mayer F.F., Berdenova G.Zh., Zarlygassova E.Z., Nurgeldina A.Ye.</i> Growth theorems and radii of starshapedness of some classes of doubly close-to- star-shaped functions related to the Bernoulli lemniscate	63
<i>Ruchkina G.A., Bozhekenova Zh.T., Kurlov S.I.</i> Hymenomycetes of the northern areas of the Kostanay region	69
<i>Sultangazina G.Zh., Artemchuk A.V.</i> Flora of higher vascular plants of the Sarykol district of the Kostanay region	74
<i>Sultangazina G.Zh., Odzhakhverdiyeva S.V.</i> Taxonomic analysis of the Kostanay urban flora	79
<i>Tastanov M.G., Kurmangaliyeva A.A.</i> The role of bics and calp in the integration of language and content learning in the physics lessons in english.....	84
<i>Tastanov M.G., Tuktubayeva S.A.</i> The introduction of problem-based learning methods into the practice of a physics teacher and the study of the effectiveness of their use in the development of students' research skills	93

ENGINEERING AND TECHNOLOGY

<i>Ibragimova S.V., Davletshin N.R.</i> Methods of overhead power lines de-icing	99
<i>Ibragimova S.V., Duskayev S.A.</i> Implementation of methods to improve energy efficiency of enterprises through the lighting system modernization	107

AGRICULTURAL, VETERINARY SCIENCES

<i>Amantayev M.A., Zolotukhin Ye.A., Kravchenko R.I., Ospanov M.B.</i> Development of a laboratory setup for studying rotary working bodies with active drive	115
<i>Kakabayev N.A., Kravchenko R.I., Zolotukhin Ye.A., Zhamash K.Zh.</i> Comparative analysis of the designs and performance of hammer mill and finished product quality.....	122

SOCIAL SCIENCES

<i>Baizhanova L.A-N., Abdrakhmanova A.D., Amantayeva R.K.</i> Prospects for the development of a closed-cycle economy in Kazakhstan	129
<i>Baizhanova L.A-N., Dosmakova A.Ye.,Moldagaliyeva N.D.</i> Key indicators of unlocking the investment potential of the region as a territorial system	135

<i>Sartanova N.T., Amantayeva R.K., Baizhanova L.A-N. The power of lifelong learning: improving teamwork, time management, and decision making in today's educational organizations</i>	140
<i>ANNIVERSARY CONGRATULATIONS</i>	149
<i>INFORMATION FOR AUTHORS</i>	157

Редактор, корректор: *А. Симонова*
Корректорлар: *Б. Сыздыкова, Т. Цай*
Компьютерлік беттеу: *С. Красикова*

Редактор, корректор: *А. Симонова*
Корректоры: *Б. Сыздыкова, Т. Цай*
Компьютерная верстка: *С. Красикова*

Басуға 14.10.2024 ж. берілді.
Пішімі 60x84/8. Көлемі 12,0 б.т.
Тапсырыс № 071

Подписано в печать 14.10.2024 г.
Формат 60x84/8. Объем 12,0 п.л.
Заказ № 071

Ахмете Байтұрсынұлы атындағы
Қостанай өңірлік университетіндегі
редакциялық-баспа бөлімінде басылған
Қостанай қ., Байтұрсынов к., 47

Отпечатано в редакционно-издательском отделе
Костанайского регионального университета
имени Ахмет Байтұрсынұлы
г. Костанай, ул. Байтұрсынова, 47