



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

әлеуметтік-экономикалық мәселе. Бұл мәселені шешу әлем елдерінің бірлесе шешім қабылдауын талап етеді. Кедейшілік мәселесін төмендету – кез-келген мемлекеттің халықты сапалы өмір сүруімен қамтамасыз етуіне мүмкіндік береді.

Қолданылған әдебиет

1. Е. Гайдар. Богатые и бедные. Становление и кризис системы социальной защиты Статья первая - Вестник Европы, № 10, 2009 г. с. 9. в современном мире.
2. Ж.Тулеев. Қазақстандағы кедейшілік және кедейлердің әлеуметтік құрылымы. Ұлт тағылымы 2008 жыл, №3 саны.
3. Ш.Қарабаев. Әлеуметтік теңсіздік пен кедейшіліктің әлеуметтік-саяси және әлеуметтік-рухани салдарлары. Ізденіс № 3. 2011 ж. 130 б.
4. www.stat.kz.

УДК 316.6:[297:327.3]

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Байзрахманова Айгерим Жумартовна

aikabais@mail.ru

Магистрант I курса специальности «Психология» ЕНУ им.Л.Н.Гумилева,
Астана, Казахстан

Научный руководитель - А.С. Нурадинов

Понятие «компетентностный подход в управлении персоналом» – это сложное, системное и относительно новое направление в теории и практике отечественной организационной психологии. Путаницы в его понимании и применении достаточно много, поэтому представляется важным разобраться, что же за реальность стоит за этим. Собственно, знаменитый американский психолог Дэвид Мак-Клелланд, основатель компетентностного подхода, и определил компетенции как «такие характеристики людей, которые, с одной стороны, могут быть измерены, с другой – позволяют отличить работников, показывающих высокие результаты, от работников, показывающих низкие результаты в работе»[1].

Характеристику компетенций в качестве основных мер оценки персонала начали активно использовать с середины 1990-х годов. Естественно, что и до этого сотрудников организации также оценивали и отбирали, опираясь на выделение несколько иных критериев и качеств.

Если говорить о формализованных системах оценки персонала, то они впервые появились в компаниях США в начале XX века. В 1960-х гг. стали использоваться учитывающие стратегические задачи бизнеса схемы, которые легли в основу современных методов оценки персонала[2].

В 1960 - 1970-х гг. в США свет увидела новая методика, ставшая впоследствии очень популярной, – управление по целям (УПЦ), Management by Objectives (MBO). С ее помощью оценивались личные достижения каждого сотрудника. Акцент делался на результатах выполненной работы за определенный период времени, обычно за год. В 1970-х годах MBO считался универсальным способом оценки персонала в западных компаниях[3].

В 1980-е годы, на основе исследований, проведенных McBer and Company под руководством Д. Мак-Клелланд в 1970-х гг. по заказу Государственного Департамента США по подбору сотрудников для Дипломатической информационной службы (см. подробнее, была создана методика, названная Performance Management (PM). Данный термин не получил в русскоязычной литературе единого перевода. Он переводится как «Управление результативностью», «Управление деятельностью», «Планирование и оценка деятельности».

Данная методика направлена не только на оценку результата, но и того, какими способами он был достигнут, то есть на оценку личностных качеств сотрудника. В отличие от МВО, РМ подразумевает масштабную обратную связь с работником, а соответственно, РМ может служить инструментом прогнозирования дальнейшего профессионального развития сотрудника и планирования его карьеры в организации[4].

Объективность оценки персонала существенно повысилась с появлением в 1980 - 1990-х гг. метода «360 градусов». Процедура оценки в данном случае состоит в опросе ряда людей (руководители, подчиненные, коллеги и клиенты), с которыми работает испытуемый. Это позволяет добиться результата, не зависящего от субъективного мнения только одного человека. В те же годы на Западе начинают активно использоваться Центры оценки – Ассессмент-центры (Assessment Center), предполагающие комплексную оценку персонала по компетенциям. По данным Лайла Спенсера-мл., президента «HayGroup», внедрение модели компетенций в различные процессы работы с персоналом (отбор, аттестация, развитие) повышает объем продаж в расчете на одного продавца на 49% и уменьшает текучесть кадров на 68%[5].

В 1991 году метод оценки компетенций был использован более чем 100 исследователями в 24 странах. 20 лет опыта использования этого метода привели к созданию всемирной базы данных моделей компетенций и общего словаря компетенций, едва заметных различий (ЕЗР), шкал различных компетенций, межкультурных сравнений и новых данных о роли мотивации достижений и поиска информации в прогнозировании уровня исполнения работы. В настоящее время дальнейшие исследования с использованием метода оценки компетенции в странах Запада ведутся в направлении терминологических уточнений и нахождения стандартных процедур оценки компетенций[6].

Традиционный способ оценки персонала в отечественных компаниях – это аттестация. К сожалению, за годы своего существования она приобрела репутацию «сбора компромата для увольнения» (ее результаты являются фактически единственным законным поводом для выявления несоответствия занимаемой должности, а не инструментом определения потребностей в профессиональном развитии), хотя этот метод при правильном использовании может дать полезные результаты. Принято считать, что современные методы оценки персонала (МВО, РМ и др.) появились в России и Казахстане недавно. Между тем, их прообразы существовали и в советское время. В разных организациях предпринимались попытки формальной постановки задач (что, как правило, делал руководитель) с последующей оценкой их выполнения [7].

В отечественной практике широко применялись такие понятия как элемент квалификации и профессионально важное качество. Они рассматривались как отдельные единицы, с помощью которых оценивалась способность человека выполнять определенную работу или круг профессиональных заданий. Результатом такой оценки было определение уровня квалификации, степени профессионального соответствия, сформированности трудовых навыков и умений работника [8].

Исследования компетентностного подхода применяют в своих методиках психологи при подборе работника, соответствующего конкретной должности, путем раздельного анализа работы и человека и их дальнейшим совмещением[9]. Подход, основанный на компетенциях в работе, предполагает, что в качестве начального этапа изучения исследуется человек-в-работе, при этом не даются предварительные выводы, какие характеристики необходимы для должного выполнения конкретной работы, какие качества работника определяют успех работы. Выделяются те факторы, которые в реальности обеспечивают наилучшее исполнение работы, а не те, что достоверно описывают все характеристики работника, но при этом только некоторые из них будут относиться к исполнению работы[10].

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2005. С 334.

2. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом предприятия. – М.: Прогресс-Универс, 1992. С 234.
3. Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанва. – Москва: Проспект, 2012. С 65.
4. Котельникова О. Деловая оценка водителей в ООО «Команшр такси» // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 6. С 47—54.
5. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. С 752.
6. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НРРО, 2005. С 384.
7. Белова О. Квалификационная характеристика и модель компетенций: можно ли ставить знак равенства? ("Кадровик. Кадровое делопроизводство", 2010, № 1. С 34 -37.
8. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О.Л. Чуланова, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. С 156 + (Доп. мат. znanium.com) - (Научная мысль).
9. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Наукоеведение». – 2013. - №5. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана.
10. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2013. - № 18. С.174-179.

УДК 316.4

ФОРМИРОВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОГО РОДИТЕЛЬСТВА КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ЗНАЧЕНИЯ

Беляева Ксения Александровна

eseniya-18@mail.ru

Студентка факультета социологии

ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет», Барнаул, Россия

Научный руководитель – Е.Н. Дронова

«Только маленькие дети могут любить Вас искренне, нежно, преданно и доверять Вам во всем, обижая их, Вы предаёте самое родное, что может быть в Вашей жизни», - писал Фредди Мак. Вместе с тем, на современном этапе развития человечества все большую актуальность в сфере защиты детства приобретают такие проблемы, как: противоборство абортам, поддержка многодетных семей, помощь детям оставшимся без попечения родителей, превенция жестокого обращения с ребенком, законодательное обеспечение решения данных проблем.

Актуальность обозначенных вопросов подтверждают результаты проведенного нами в 2014-2015 гг. контент-анализа электронных СМИ. В ходе исследования установлено, что случаи нарушения прав ребенка наблюдаются в планетарном масштабе. Практически каждый день СМИ сообщают о новых случаях пренебрежения правами несовершеннолетних, например:

■ *Великобритания, 2014 г.: «Около 1400 детей подвергались ужасной сексуальной эксплуатации на протяжении нескольких лет в городе Ротерем. О происходящем на севере Англии стало известно после обнародования доклада бывшего инспектора по социальной работе в Шотландии Алексиса Джексона...»;*

■ *Южный Казахстан, 2014 г.: «...В то время пока двадцатидвухлетняя Татьяна вышла на базар, её гражданский муж Виталий зверски убил её трехлетнего сына Артема за*