



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

өзекті мәселесіне айналған әлеуметтік теңсіздікпен күрес, ел болашағы үшін аса қажет екендігін әрдайым санамызда сақтайық!

Елбасымыз Нұрсұлтан Әбішұлының аталы сөзімен түйін жасамақпын: «Біздің алдымызды асу-асу белдер бар, ұлт жолында ұйтқып соғар желдер бар. Белде талар, желде беттен қағар, бәріне төзу керек, бәріне көну керек, жас ұрпақ! »

Қолданылған әдебиет

1. «Қазақстан жоғары мектебі»
2. «Высшая школа Казахстана», «Қазақ әдебиеті» оқулығы

УДК 316.334.42

ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КӘСІБИ БЕЙІМДЕЛУІ – ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰБЫЛЫС

Джунисов Сакен Абдугаппарович

dz_saken@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, Әлеуметтік ғылымдар факультетінің, әлеуметтану мамандығының 4 курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Байғабылов Н.О

Кәсіби іс – әрекет - қазіргі адам өмірінің құрамдас бөлігі. Жас маманның мансаптық траекториясының неғұрлым сәтті құрылуы, тек оның өз өмірімен қанағаттануы ғана емес, сонымен қатар гармониялық дамуына да тәуелді. Жас маманның мансаптық дамуына маңызды дәрежеде қызметтің бірінші жылдары өте үлкен әсерін тигізеді, өйткені бұл кез жас маман үшін сынақ мерзімі ретінде саналып, маманның болашақ әлеуметтік және кәсіби ортада өз позициясын анықтауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар болашақ кәсіби мансабы үшін фундамент ретінде есептелініп, оның қаншалықты сәтті болуы анықталады. Жас мамандардың кәсіби бейімделуін жаңа еңбек жағдайына ену процесі ретінде қарастыруға болады. Мұндағы жас маман мен кәсіби орта өзара бір-біріне әсер етіп, ұжымның ішіндегі қарым қатынас пен жаңа әрекеттестіктің жүйесін құрады. Жас маман жаңа жұмыс орнына келгенде, ұйым ішіндегі кәсіби және әлеуметтік психологиялық қарым қатынас жүйесіне белсенді қосылады, жаңа нормалар мен құндылықтарды меңгереді, өзінің жеке позициясын өндірістің мақсат мүдделерімен келістіреді. Сондықтан жас қызметкер үшін, оның тұлғалық ерекшеліктері жаңа жұмыс орнында ұсынылған ұйымдық шарттарға максималды түрде сәйкес келуі өте маңызды. Кәсіби бейімделу сұрағына келетін болсақ, кәсіби бейімделу дегеніміз – кәсіпорын ұжымының және маманның өзара бейімделуі, нәтижесінде жұмысшының: ол үшін жаңа әлеуметтік – кәсіби және ұйымдасқан экономикалық жағдайда өмір сүруге үйренуге; белгілі бір класс міндеттерін шешуге қабілетті маман ретінде кәсіпорын құрылымында өз орынын табуға; кәсіби мәдениетті меңгеруге және оның келуіне дейін қалыптасқан тұлға аралық байланыстар және қатынастар жүйесіне енеді [1].

Бейімделудің біріншілік және екіншілік деген түрлері бар:

- біріншілік – бұл кәсіби іс-әрекетте тәжірибесі жоқ (ЖОО түлектері) жас мамандардың бейімделуі
- екіншілік – кәсіби іс-әрекетте тәжірибесі бар (жұмысты мәжбүрлі ауыстыру жағдайында) мамандардың бейімделуі .

Әлеуметтанушылардың айтуы бойынша, тұлғаның кәсіпқой болуы оның тікелей тұлғалық дамуымен байланысты. Бір жағынан, тұлғаның жеке мінездемесі (ұстанымдар, қажеттіліктер, қызығушылықтар, талаптану деңгейі, интеллект ерекшеліктері және т.б.) кәсіп таңдау мен оның кәсіби бейімделу процесіне маңызды әсерін тигізеді. Олар еңбек іс әрекетіне кәсіби шеберлік пен шығармашылық келіс қалыптастыруға жағдай жасайды, немесе керісінше, кәсіби қалыптасуға кедергі жасайды (мысалы, жалпы кәсіби қабілеттіліктің жоқ болуы – белсенділік, өзін өзі реттеу, кедергілерге тұрақтылық және т.б.),

тез арада кәсіби қартаю мен деформацияға әкеліп соғады. Екінші жағынан, кәсіби іс әрекет кері әсерін (жағымды немесе жағымсыз) тұлғалық онтогенезге тигізеді, мысалы өзін өзі бағалауын қалыптастыруға, өзіндік қатынасқа және т.б. Кәсіби қалыптасу маман тұлғасында жаңа қасиеттер мен сапалардың пайда болуына немесе бар нышандардың дамуына әкеліп соқтырады [2].

Жас маманның табысты кәсіби бейімделуіне ұйымдық факторлар да әсерін тигізеді. Осымен байланысты кәсіпорын басшысы жас маманның кәсіби дамуына белгілі бір шарттар ұйымдастырып, ақырында жас маман ұйымға табысты бейімделіп, ұзақ мерзімді келісім шартқа бекітілуі үшін тырысуы тиіс. Маман, ұйымдық факторлардың тұлғалық ерекшеліктерге жанама түрде әсерін қаншалықты тигізетінін ұғынуы тиіс, сонымен қатар жұмысқа тұратын ұйымның ерекшеліктерін есепке ала отыра, өндірістің жаңа шарттарына бейімделу процесінде пайда болатын мәселелерді алдын ала болжай алу керек.

Білім ордамызда берілетін тәлім-тәрбие мен іскерлік карьераға баулу негізгі мақсат болса, Қазақстан Республикасының демократиялық құрылымына сай тұрғыда білімі, мәдени және мамандығы бағытындағы ғылымы мен мәдениеті жеткілікті, қазіргі заманның талаптарына жауап бере алатын, ұлттық және рухани құндылықтарды, адам құқығы мен бостандықтарын құрметтейтін, өз қабілетін білім мен мамандық салаларында көрсете алатын, соңғы ізденіс әдістемелерін білетін және қолдана алатын, қоғамның интеллектуалдық және психологиялық, экономикалық және әлеуметтік, ғылыми және мәдени, іскерлік карьера салаларындағы іс-шараларда жауапкершілігін сезінетін «сапалы маман кадрлар» мен «үлгі бола алатын жетекші маман» дайындау басты назарда.

Жоғары оқу орындары түлектерінің жұмыспен қамтылу деңгейінің төмен болу себептерін келтіреді:

Біріншіден, жоғары оқу орындарына белгілі бір мамандықты оқуға түскен жастар еңбек нарығындағы ағымдағы сұранысқа назар аударады. Ал оқуларын аяқтаған жастар заман талабына сәйкес мамандықтарға деген сұраныстың да өзгеріп кеткенін түсінеді.

Екіншіден, техникалық мамандықтар, ақпараттық технологиялар саласындағы мамандар, сондай-ақ, био және нанотехнология салаларындағы мамандықтарға бөлінетін мемлекеттік гранттар санының арту үдерісіне қарамастан, білім беретін оқу ордаларының професорлық-оқытушылық құрамы мүлдем өзгермейді, осыған байланысты, студенттерге берілетін білім нарықтағы жұмыс берушілердің талаптарына сай келмей, бұрынғы сабақтастығын сақтап қалады.

ҚР статистика Агенттігінің мәліметтері бойынша, жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі 2005 жылғы 13,4% көрсеткіштен 2009 жылы 5,9% төмендеген [3]. ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаевтың бастамасымен 2009 жылы ҚР Үкіметінің жанындағы техникалық және кәсіби білім беруді дамыту және кадрларды даярлау жөніндегі Ұлттық кеңес құрылды. Нәтижесінде, әкімшіліктер мен орта және кіші бизнес субъектілерінің арасында 16,2 мың келісімге қол қойылды. 2009 жылы өндірістік іс-тәжірибеден өтуге 48 мың жұмыс орны берілген болатын.

2009-2011 жылдарға арналған «Ауыл жастары», «Дипломмен ауылға», «Жастардың кадрлық қоры», «Жастар – Отанға» және «Жастар практикасы» жалпы ұлттық бастамалық жобалардың іске асырылып жатқанын мәлімдеді.

Айта кететін жайт, жоғары оқу орны түлектерінің оқу үрдісінде алатын теориялық білімі, іс жүзіндегі дағды мен ептілікті былай қойғанда, еңбек нарығындағы жұмыс берушілердің талаптарына мүлдем сәйкес келмей жататын жасырудың қажеті жоқ.. Осылайша, Қазақстанның жоғары оқу орындарындағы студенттердің мамандану деңгейі шынайы өмір ағымы мен талаптарына жауап бермейді деуге толық негіз бар. Бұл университет қабырғаларында білім беретін профессорлық-оқытушылық құрамның өзгермеуі мен берілетін білімдердің бұрынғы сарынмен, жаңа үрдістерге сәйкес болмауына байланысты. Ағымдағы өмір көрсетіп отырғандай, жоғары оқу орындарының түлектері өз мамандықтары бойынша жұмыс таба алмай, басқа кәсіппен айналысады немесе сұранысқа ие мамандықты алу мақсатында қайта оқуға түсуге мәжбүр.

Бұл мәселенің шешімін табудың өзіндік жолы ретінде «Дипломмен ауылға» акциясы ұйымдастырылған болатын. Ауыл шаруашылығы министрлігінің мәліметтері бойынша, 2009 жылы әлеуметтік саланың 6 582 маманы ауылдық жерлерге көшіп жұмысқа тұрды: олардың 78 % – мұғалімдер, ал қалғандары – денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет пен спорт салаларында жұмыс істейтін мамандар. Сонымен қатар,, «көтерме жәрдемақы ретінде төленетін ақшаға қосымша бюджеттік несие беру мақсатында 3,5 млрд. теңге бөлінетін болады», деп атап өтті вице-министр. Бұл акция 6 582 жас маманның жұмыспен қамтылу мәселесін шешті, алайда бұл 600 000 жас маманның небары 1 % құрап отыр.

Игерілген мамандықтың қыр-сырын іс жүзінде шындай түсуге университет қабырғасынан жаңа шыққан жастарды жұмыс берушілердің қабылдамауы да кедергі болып отыр. Тіпті жолы болып, сынау мерзімінен сүрінбей өтіп жұмысқа қабылданған жас түлектің жалақысы оның қажеттіліктері мен талаптарына жауап бермейтіні анық.

Сонымен қатар, елімізде мамандануға бағыттау, жастарға еліміздің экономикалық талаптарын ескере отырып мамандықтың түрін таңдауға көмектесу жұмыстарын реттеумен айналысатын арнайы қызметтің жоқтығын да ерекше атап өткен жөн.

Жастардың қызметтік мансапты жылдам өсіруді көздеп, жұмысты «әлеуметтік лифт» ретінде қарастыратындарын жасырудың қажеті жоқ. Ал жұмыс берушілердің көпшілігі жас кадрларды «қосымша оқытуға» қаражат шығындауға әркез дайын бола бермейді. Сонымен қатар, жұмысқа орналасқан жоғары оқу орындарының түлектері үшін ешқандай әлеуметтік көмек, ең алдымен, тұрғын үй алу мәселесі қарастырылмаған. Өздігінен аяғынан тік тұруды көздеген жас мамандар үйлі-баранды болуға да асықпайды. Осылайша, бүгінгі таңда Қазақстандағы ер адамдардың некеге тұру жасы 28-30 құраса, әйел адамдардың ішінде – 27 жасты құрайды. Сол себептен де, жұбайлардың жасы 29 аспайтын, сондай-ақ балалары бар жас отбасына арналған мемлекеттік бағдарлама бойынша пәтер алу мүмкіндігі де өте төмен. Мемлекеттік бағдарлама бойынша пәтер алатын жас мамандардың қатарынан жастарды көру мүмкін емес, ал қазіргі жағдайда олардың басым бөлігінің жалақысы отбасын асырауға де жетпей жатады. Сондай-ақ, Алматы, Астана қаласында пәтер жалдап тұруды әрбір мемлекеттік қызметкердің қалтасы көтере бермейді.

«Жастардың кадрлық қоры» жобасының нәтижелері бойынша, 2009 жылы 1000 үміткердің 32 тіркеуге алынып, барлығы дерлік оқыту мен іс-тәжірибеден өтті. «Жас Отан» ЖҚ атқарушы хатшысы Н.Утешевтің айтуы бойынша, іріктеу сындарының ең соңында кадрлар қоры 300 адамнан тұратын болады. Байқау сынының барлық кезеңдерінен өтіп, ең жоғары деңгейдегі көрсеткіштерге жеткен 300 үміткердің ішіндегі 70 адам республикалық деңгейдегі кадрлық қорға тіркеледі. Ал қалған 230 үміткер аймақтық деңгейдегі кадрлар қорына тіркелетін болады. Кадрлық қорға тіркеу – үміткердің одан да биік лауазымға ұсынылуы немесе мемлекеттік қызметке тұруына өзіндік «ұсыныс хат» болып саналады. Сонымен қатар, бұл жоба мемлекеттік және жергілікті басқару, саясаттану мамандықтары бойынша білім алған студенттердің жұмыспен қамтылуына аз да болса үлес қосты.

Бұл бағдарлама 2008-2010 жылдарға арналған, бірқатар іс-шаралар кешенін жүргізу арқылы жастардың қатарынан партиялық кадрлар, қоғамдық жас саясаткерлер мен мемлекеттік аппарат қызметкерлерін тәрбиелеу, анықтау және олардың қызметтік ілгерілеуіне жол ашуға мүмкіндік бар. Бұл бағдарлама Қазақстанның болашағы зор жастарының бәрін дерлік қамтыды. Осылайша, 2008-2010 жылдар аралығында бағдарламаны іске асыру барысында 3000 астам жас мамандарды мемлекеттік қызметтің түрлі салаларына жұмысқа тарту жоспарланып отыр.

«Ауыл жастары» бағдарламасы бойынша, мысал үшін, Жамбыл облысында 200 жас маман жұмысқа орналастырылды. Олардың әрбіреуіне 70 айлық есептік көрсеткіш көлемінде көтерме жәрдемақы төленді. Педагогика мамандары үшін жұмыс орындарын табу қиынға соқпағанымен, жас дәрігерлердің мәселесі сол ашық күйінде қалды. «Ауыл жастары» ҚБ төрағасы Ихтияр Мурзахметов өзінің баяндамасында жастардың ауылдық жерлерде жұмыс істеуден бас тартуының негізгі екі себебін атап көрсетті: жалақысы жоғары жұмыс пен қазіргі заман талабына сай инфрақұрылымның жоқтығы. «Бұл мәселелерді мемлекеттің

жастарға көрсетілетін қолдауынсыз шешу мүмкін емес», – деді И. Мурзахметов. Оның ойынша, мемлекеттік қолдаумен қатар, жергілікті билік органдарының батыл әрекеттері ауадай қажет. Атап айтқанда, аудандық бюджеттерді бекіту кезінде жастарды ауылдық жерлерде үлкен сұранысқа ие мамандықтар бойынша оқыту үшін қосымша қаражаттың бөлінуін қарастыру қажет. Сонымен қатар, жас мамандарға жеңілдіктер бойынша тұрғын үй беру, мал мен жер телімдерін сатып алуда көмек көрсету, қажет жағдайда – жас мамандардың балаларының мектепке дейінгі мекемелерге орналастырылуын қамтамасыз ету сияқты механизмдерді қолданып, аудандық бюджеттерден қосымша қаражат бөлу қажет.

Мұндай мәселелерді шешудің тағы бір жолы ретінде «Дипломмен ауылға» акциясы ұйымдастырылған болатын. Ауыл шаруашылығы Министрлігінің мәліметі бойынша 2009 жылы әлеуметтік саланың 6 582 маманы ауылдық жерлерге көшіп, жұмысқа тұрды. Бұл жоба 6 582 маманның қызметке тұрып, үлкен өмірге қадам басуына жасалған үлкен көмек болды. Дей тұрсақ та, бұл 600 000 жуық жас маманның 1 % сәл ғана артық болып отыр [4].

«Жастар практикасы» жобасы 2009 жылы «Жол картасы» бағдарламасының аясында басталып, бірқатар жетістіктерге жетіп үлгерді. Бұл жоба оқу орындарының түлектеріне игерілген мамандық бойынша іс-тәжірибе жинақтақтап, кәсіпқой мамандармен бәсекеге түсуге мүмкіндік береді. Іс-тәжірибеден өту мерзімі 6 айды құрайды.

Жастар практикасына жоғары және орта кәсіби білім беретін мекемелердің түлектері жіберілді. Ал оның ұзақтығы, жоғарыда аталып өткендей, алты айдан аспауы тиіс. Жалпы алғанда, «Жастар практикасы» бағдарламасын кеңейту барысында 51 мың жас маман жіберілген 13 мың кәсіпорынмен келісімшарттарға қол қойылған болатын.

«Жас Отан» ЖҚ аясында «Жастар – Отанға» жобасы жастар арасындағы әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыруға бағытталған. Осылайша, 2009 жылы билік органдары жастардың 50 әлеуметтік жобаларына қолдау көрсеткен болатын.

Осылайша, бүгінгі таңда Республика аумағында жүзеге асырылып жатқан жобалардың ішінде, 2009 жылғы көрсеткіш бойынша жоғары оқу орындарының жұмыспен қамтылу ісінде «Дипломмен ауылға» жобасы ең үлкен жетістіктерге жетті, ал оның аясында 6 582 маман жұмыспен қамтылды. Қалған жобалардың жұмысына қатысты жүргізілген сараптама көрсетіп отырғандай, олар жоғары оқу орындарының түлектерін кешенді жұмыспен қамту ісінде өз тиімділіктерін көрсете алмады. Жұмыспен қамтылған жас мамандардың саны бойынша екінші орын алатын жоба – «Жастар практикасы» болып отыр. Айта кететін жайт, мұндай жобалардың басым көпшілігі іс жүзіндегі жұмысты 2009 жылдың соңына қарай бастады, бәлкім, нәтижелердің төмендігі осыған байланысты болар.

Мұндай мәселелерді шешімін табуда: ең дұрысы – соңғы курстардағы болашақ мамандарға жетекшілік ету, олардың іс-тәжірибеден өтуін ұйымдастыру, оқу орнын аяқтаған жас мамандарды жұмыспен қамту міндеттерін атқаратын арнайы ресурстық орталықтың ұйымдастыруымен оқу ісін іс-тәжірибемен қатар алып жүру. Мұндай орталықтың қызметі түрлі мамандықтар бойынша әртүрлі мекемелердегі жұмыс орындары туралы мәліметтер қорын құру болуы мүмкін. Мәліметтер қорын құру, ағымдағы бос орындар мен болашақта босайтын жұмыс орындарын бір орталықтан реттеу – қоғамымыздың басты жарасына айналған жемқорлықты ауыздықтауға мүмкіндік берер еді. Сондай-ақ, жастардың шақырған жерге жұмысқа шыға беруін болдырмай, мамандардың игерген мамандықтары бойынша қызметке тұруына көмек көрсетілуі тиіс. Және де, бұл студенттердің екінші жоғары білім алуына немесе қайта мамандануға жұмсаған шығындарын қысқартып, мемлекеттің тарапынан бөлінетін гранттарға шығындалған қаражат көлемінің құр бос кетпеуін қадағалауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, жас мамандардың игерген мамандықтары бойынша жұмыспен қамтылуы еңбек нарығында қалыптасқан жағдайды түзетуге мүмкіндік береді. Бұл бизнестің өзіндік бір әлеуметтік жауапкершілігі болмақ. Ең алдымен, мұндай жобаны студенттер мен жұмыс орындары көп қала ретінде Алматы қаласының негізінде бастауға болады. Алдағы уақытта, жоба өзінің өміршеңдігін дәлелдеп жатса, мұндай орталықтарды елордамыз Астана қаласы мен облыс орталықтарында ашуға болады. Мұндай жобаның сәтті іске асуы – ұлт гүлденуінің кепілі ретінде республикамызда бәсекеге қабілетті

жастардың қалыптасуына ықпалын тигізеді.

Мәліметтер қорына негізделген аталмыш ресурстық орталықтың құрылуы жастардың жұмыспен қамтылу мәселесін шешуге мүмкіндік береді деп санаймыз. Бұл орталық бизнес пен азаматтық қоғам, бизнес пен мемлекеттің арасындағы байланыс орнатушы түйін болмақ және де еліміздегі азаматтық қоғамның дамуы мен бәсекеге қабілетті экономиканы құрудың шешуші факторы болып табылады.

Қолданылған әдебиет

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста// Вопросы психологии. 2008. N 3. С. 92–98.
2. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования, 2010. № 2. С. 100— 110.
3. www.stat.gov.kz ҚР статистика Агенттігі
4. Қалимова Т. «Дипломмен - ауылға!» //Айқын республикалық қоғамдық-саяси газеті

УДК 365.24 (574-25)

ТҰРҒЫН ҮЙ НАРЫҒЫ: ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТАЛДАУ (Астана қаласы мысалында)

Жапарова Жазира Умырзаққызы

zhazira_94_23@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ Әлеуметтік ғылымдар факультеті, әлеуметтану
кафедрасының 3 – курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекші – Смағамбет Б.Ж., ә.ғ.к., доцент

Тұрғын үй - тек өмір сүру орны ғана емес, адамдардың даму кеңістігі. Адамның үй ішіндегі өз-өзін сезінуі жұмысына, қоршаған ортасына, отбасына әсер етеді. Сондықтан, баспаналы болу «пәтер кілтімен» шектелмейді. Олардың түрі мен жайлылығы, орны мен көлемі, аумағы мен инфрақұрылымы, сапасы мен бағасы деп атап көрсеткен жөн.

Үй-жай - белгілі бір тыныштық, жеке кеңістікті көрсетеді. Адам баласы өмірге келгеннен бастап, белгілі бір қажеттіліктерді іске асырады немесе оларға мұқтаж болады. Ал баспана қажеттілігі, табиғи қажеттілік (аштық, шөлдеу), содан кейінгі қауіпсіздік қажеттілігіне (қорғалу мен сәтсіздіктен аулақ болу) жатады. Осы қағиданы Абрахам Маслоудың «Қажеттіліктер пирамидасы» арқылы түсіндіре аламыз. «Қажеттіліктер пирамидасы» - адам қажеттіліктерін сипаттайтын иерархиялық үлгі. «Пирамиданың» әр деңгейі іске асқанда, келесі деңгей маңызға ие болады, бірақ бұл алдыңғы қажеттілік маңызын жоғалтты дегенді білдірмейді. Сонымен қатар, әр деңгейдің артықшылығы орны, «пирамидаға» сәйкес және қажеттіліктің маңыздылығы әртүрлі.

Баспана - адам тұратын үй, жай, қалқа немесе басқа архитектуралық құрылыс, ғимарат. Ол әр елдің ұлттық, тұрмыс-салттық, кәсіби-мәдени, шаруашылық жүргізу ерекшеліктеріне сәйкес болады. Қоныстанған жерінің табиғи жағдайына бейімделуіне байланысты ыңғайлы етіп жасалады. Қазақстан Республикасының «Тұрғын үй қатынастары туралы» Заңында: баспана – жылжымайтын мүлік бірлігі (жеке меншік үй, пәтер, жатақхана бөлмесі), тұрақты өмір сүру мен санитарлық, техникалық міндетті талаптарды сақтау алаңы. Баспана түрлеріне назар аударсақ:

1. Жеке меншік үй - тұрғындарға арналған ортақ мүлік.
2. Пәтер - оқшауланған, дараланған алаң.
3. Міндетті жұмыс атқару мен еңбек қатынасы, мерзімдік еңбек, оқу шартына отырған жұмыскерлер, студенттерге қызмет негізінде берілетін үйлер.
4. Қызмет негізіндегі үйлермен тең баспана - мемлекеттің тұрғын үй қорынан бөлініп, бюджеттік және мемлекеттік органдардың қызметкерлеріне беріледі.