

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ



ЖАС ҒАЛЫМДАР КЕҢЕСІ



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2016» атты
XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2016»

PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2016»

2016 жыл 14 сәуір
Астана

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2016»
атты XI Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XI Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2016»**

**PROCEEDINGS
of the XI International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2016»**

2016 жыл 14 сәуір

Астана

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

Ғ 96

Ғ96 «Ғылым және білім – 2016» атты студенттер мен жас ғалымдардың XI Халық. ғыл. конф. = XI Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2016» = The XI International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2016» . – Астана: [http://www.enu.kz/ru/nauka/ nauka-i-obrazovanie/](http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/), 2016. – б. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-764-4

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.

ӘӨЖ 001:37(063)

КБЖ 72:74

ISBN 978-9965-31-764-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2016

6. Көшімбетова С. Инновациялық технологияны білім сапасын көтеруде пайдалану мүмкіндіктері. – А.: Білім, 2008.
7. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. М., - 2005.
8. Қазақстан Республикасының “Білім туралы” Заңы/баптары бойынша түсіндірмелерімен және оны жүзеге асыру негізіндегі құжаттар. – Астана, 2000ж.
9. Таубаева Ш.Т., Лактионова С.Н. Педагогическая инноватика как теория и практика нововведений в системе образования: научный фонд и перспективы развития (Книга 1). – Алматы: Научно-издательский центр “Ғылым”, -2010.

ӘОЖ: 658.8

ҰЙЫМДА ПЕРСОНАЛДЫ БАҒАЛАУДЫҢ «GES» ЖҮЙЕСІ

Өтеген Мәдина, Мухтархан Асет, Амангелді Динара

mn-11.13@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан

МН-31, 3 курс, мамандық «Менеджмент»

Ғылыми жетекшісі – Нурбаева А.Т.

Біздің ұсынып отырған бұл жобамыздың өзектілігі персоналды басқару жүйесінде тиімділікті арттыру мен мотивацияға негізделеді. Персоналды басқару кәсіпорынның алға қойған мақсаттарын шешуде маңызды рөл атқарады. Ұсынылып отырған жобаның басты мақсаты еңбек тиімділігін арттыру және тиімді басқаруды жүзеге асыру.

Бұл жоба төмендегілерді қамтамасыз етеді:

- персоналды басқарудың тиімді жүйесін құру;
- персонал еңбегін рационалды бағалау;
- персонал біліктілігін саралау;

Персоналды балдық жүйеде бағалау – Қазақстан үшін жаңа жоба болып табылады. Осы іспеттес жоба қазіргі уақытта дамыған елдердің қатарына жататын Германия мемлекетінде енгізілген.

Бұл жобаны жүзеге асыру барысында келесідей нәтиже күтіледі:

- персоналдың жұмысқа деген жауапкершілігінің жоғары деңгейде болуы;
- персонал еңбегін қаржылық ресурстармен тиімді бағалау;
- кәсіпорын жұмысының тиімді жолға қойылуы;
- кәсіпорынға қажетті білікті мамандарды іріктеу, таңдау.

Кез келген басшы өз жұмысында персоналды оқыту, сынақ мерзімінің нәтижелерін анықтау, жалақы мөлшерін өзгерту мен сыйақы белгілеу барысында персоналды бағалау қажеттілігіне тап болады.

Басшының қолында аттестату құралы болған жағдайда басқару оңайырық болар еді. Алайда тәжірибе көрсеткендей, бұл құрал әр басшының қолында жоқ. Болса да оның сапасы көңіл көншітпейді.

Кейбір басшылар өз жұмыс уақытын бөліп, персоналды өзі бағалауды бастайды. Персонал өкілеттілігін қалай жүзеге асыруда, тәртібі, тиімділігі, компетенттілігі, мінез-құлық ерекшеліктері, басқарушылық қабілеті, тәртіп сақтау, бастамашылық таныту, жауапкершілік. Бұл тізімді шексіздікке дейін жалғастыуға болады.

Бірақ, бұлай қарастыру көп уақытты талап етеді және қателіктер де көп болады. Бұл талдаудан кейін әрбір персоналдың: «Бұл неге сыйақыны көп алады, мен неге аз аламын?» деген сұрақтарына жауап табу қиынға соғады.

Уақыты жеткіліксіз басшыларға біз қызметкерлерді бағалаудың алгоритімін ұсынбақпыз:

1) Әрбір қызметкер өз жұмыс орнында қандай жұмыс атқаратынын білеміз. Біз сол өкілеттіліктің негізгі факторларын білеміз. Сол факторларға сәйкес бағалау критерийлерін анықтаймыз.

2) Бағалау критерийлерін сипаттаймыз. Біз көбінесе бір сөзді әр түрлі мағынада қолданамыз, сондықтан алдын-ала жүйе ережесін түсіндіреміз. «Өте жаман»-нан «өте жақсыға» дейінгі шкала енгіземіз. Шкала балдық жүйеде болмақ.

3) Біз ұсынған критерийдің әрбір қызметкерге түсініктілігін анықтау. Критерийлерді қарапайым түрге келтіріп, анық сипаттамасын береміз.

4) Өкілеттілікке қатысты маңызды критерийлерді қарастырамыз. Ұқсас критерийлерді топтастырамыз.

5) Бағалау шкаласын шынайылыққа келтіреміз. (Тым қатаң да, тым жұмсақ та болмауы керек)

Жобаның басты мақсаты – ақпараттық - коммуникациялық базаға негізделген кәсіпорын деңгейінде персоналды тиімді басқаруды қамтамасыз ететін механизм құру.

Персоналды бағалау мақсаттары:

Әкімшілік шешімдерді (қызмет барысында жоғарылау немесе төмендету, жұмыс орнын ауыстыру, оқуға жіберу, жұмыстан шығару) қабылдау арқылы персонал қызметін бағалаудың нәтижелері негізінде жүргізілетін әкімшілік мақсатқа қол жеткізіледі.

Қызметкерлердің, менеджерлердің өз қызметі жайлы толық ақпаратқа қол жеткізуі ақпараттық мақсатты құрады. Өз қызметінде жетістікке жету үшін қызметкерге дұрыс шешім қабылдау үшін басшыға аса қажетті ақпарат болып табылады.

Бағалау персоналды мотивациялауда басты құрал болып табылады. Еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ету персонал еңбегін тиімді бағалау нәтижесінде жүзеге асады. Осы арқылы мотивациялық мақсатқа қол жеткізіледі.

Персоналды басқару міндеттері:

-оқытуға қажетті шығындарды анықтау;

-қызметкерлер арасында әділеттілікті сақтау және еңбек мотивациясын дамыту;

-қызметкерлер арасында байланысты орнату;

-персоналды оқыту мен дамытудың бағдарламасын жасау;

Жобаның зерттеу объектісі ретінде жеке қызметкерлер немесе жұмысшы топтар қарастырылады.

Жұмысшылардың еңбегін бағалау оңайға соғады. Олардың еңбегінің сандық және сапалық нәтижелері шығарған өнімнің саны мен сапасынан көрініс табады.

Басшылар мен қызметкерлер еңбегін бағалау қиынға соғады. Олардың негізгі міндеттері өндірістік қызметке әсер ету болып табылады.

Біздің ұсынылып отырған жобамыз кәсіпорын деңгейінде персоналды тиімді басқаруды қалыптастырады. Бұл жоба тек мотивациялық бағытта жүргізілмейді, сонымен қатар басшылар жұмысын оңайлатады. Жоба электронды негізде жүргізіледі, яғни біз әрбір кәсіпорынға жеке бір сайт ашып, рейтинг жүргізіп отырамыз.

Біздің жүйеміз қызметкерді жұмысқа қабылдау сәтінен басталады. Жұмысқа қабылдау сәтінде сіз өзіңіздің қабілеттеріңіз бен психологиялық танымдарыңызды бағалайтын арнайы тесттен өтесіз. Осыдан кейін сіздің жеке профиліңіз жасалынады. Бұл деректер не үшін керек? Басшы белгілі бір жұмысқа өзіне қажетті қызметкерді таңдауға және жұмысты тапсыруға мүмкіндік алады.

Бұл рейтингтік жүйе негізгі 4 критерийге негізделген:

I. Жұмыс сапасы – жұмыстың қателіксіз жинақы әрі тиянақты орындалуы:

5 - әрқашан өте жоғары жинақылық пен тиянақтылық, қосымша тексеруді қажет етпейді, толық сенімділік білдіруге болады, кез-келген жұмысты басшының көмегінен орындай алады.

4 – жинақылық пен тиянақтылық күтілетін нәтижеден жоғары, қателіктер сирек кездеседі, берілген тапсырманы жақсы орындайды, басшы тарапынан кішкене болса да көмекті қажет етеді;

3 – жұмыс сапасы қойылған талаптарға сәйкес келеді;

2 – жұмысқа тиянақсыздық, қателіктер кездеседі, кей сәттерде жұмысын тексеруге тура келеді;

1 – жұмыс сапасының төмен болуы, қателіктердің жиі кездесуі, әрқашан тексеру мен қадағалауды қажет етеді;

II. Жұмыс көлемі – жұмыстың жоспарланған көлемінде орындалуы:

5 – өте жылдам қызметкер. Тапсырылған жұмысты оңайлықпен орындайды;

4 – тез жұмыс жасайды. Жұмысты жоспарланған көлемнен асыра орындайды;

3 – қалыпты жұмыс жасайды. Жоспарланған көлемді орындайды;

2 – жай жұмыс жасайды. Итермелеуді қажет етеді;

1 – өте жай жұмыс жасайды, уақытты босқа жұмсайды, жоспарланған жұмысты атқара алмайды;

III. Жұмысқа қатынасу(тәртіп) – жұмыс уақытында жұмыс орнында болу, жұмыстан себепсіз қалмау:

5 – аса сенімді, әрқашан жұмыс орнында болады;

4 - сенімді, жұмыстан аз қалады, егер жұмыстан қалатын болса басшылық пен ұжымды алдын ала ескертеді;

3 – жұмыстан қалмайды, қалса да белгілі бір нақты себептермен;

2 – сенімсіз, жұмысқа уақытылы келмейді, өзінің жұмыстан қалу себебін ескертпейді;

1 – жұмыстан жиі қалады, жиі кешігеді, мүлдем сенімсіз, уақытылы жұмыстан қалу себебін ескертпейді;

IV. Ұйымға деген құрмет:

5 – ұйымды өте жақсы біледі, адал. Әрқашан ұйым мүддесін өз мүддесінен жоғары қояды. Ұйым қызметі төмендеп кетсе де ешқашан ұйым туралы жаман ойламайды. Компания, басшылық, әріптестері жайлы әрқашан позитивті ойда болады. Өз ұйымымен мақтанады.

4 – ұйымға және өзіне позитивті қарайды, ұйымды сынамайды. Осында жұмыс істейтініне риза;

3 – ұйымда жұмыс істейтініне риза, ұйымға, басшылыққа, әріптестеріне деген ризашылықты ашып жеткізбейді;

2 – өзін ұйым мүшесі ретінде сезінбейді, кей кездері ұйымға қатысты негативті эмоцияларын жасырмайды;

1 – ұйымға өте негативті түрде қарайды. Өз мүддесін жоғары қояды. Компания мен әріптестерін жұмыста жиі сынайды.

Кесте 1. Ұйымда персоналды бағалану жүйесі

p\c	Бағалау шкаласы	CLP (coefficient of labor participation)
1	100-80(балл)	5 (A)
2	80-60(балл)	4 (B)
3	60-40(балл)	3 (C)
4	40-20(балл)	2 (D)
5	20-0(балл)	1 (E)

Балдық жүйе не үшін керек? Балл – сіздің жұмысыңыздың нәтижесі. Сіздің жалақыңыз жинаған балыңызбен тікелей байланысты. Рейтинг әрбір маусым сайын шығарылып отырады. Рейтингке сәйкес алғашқы ондық жарияланады, ал қалғандары тек өзінің орнын біледі.

Бұл жердегі мотивация – әрбір деңгейге өткен сайын сіздің жалақыңыз 3 пайызға өседі. Алғашқы ондықтағылар (TOP-10) жыл сайын көптеген бонустарға ие болады:

демалысқа жолдамалар, сыяқылар, марапаттаулар, лауазымын жоғарылату, жалақысын 3%-ға арттыру, біліктілігін арттыру (шет елдерге).

Біз үшін командалық жұмыстар да бағаланады. Егер сіздің командаңыз жоғары жетістіктерге жетер болса, сізге бонустық балдар қосылады.

Бұл есептеулерді арнайы персонал, яғни HR-менеджерлер жүргізіп, бағалайды.

Жобаны жүзеге асыру барысында келесідей нәтиже әкеледі:

- персоналдың жұмысқа деген жауапкершілігі жоғарылайды;
- басшылардың жұмысы оңтайландырылады;
- кәсіпорынның еңбек өнімділігі жоғарылайды;
- персоналды жұмысқа қабылдау, жұмыстан шығару, жұмыс орнын ауыстыру, жоғарылату, төмендету тиімді жолға қойылады;
- жұмысшылардың жұмысқа деген ынтасының жоғарылауы;
- басшы өзіне керекті категориялар бойынша қызметкерлерді таңдау мүмкіндігіне ие бола алады;
- жұмысшы жалақысы объективті түрде төленеді;
- қызметкерлер арасында кері байланысты орнату;
- қызметкерлер арасында бәсекелестік;

Біздің рейтингтік жүйемізді қолдану арқылы көптеген нәтижеге жетуге болады. Қызметкерлерді ұйымдастыру, қағазбастылық сынды мәселелер оңайға соғады. Сонымен қатар қажетсіз кадрларды қысқартуға мүмкіндік аласыз. Неміс тәжірибесіне сүйене отырып бұл жүйенің біраз пайда алып келгенін көре аламыз. Осы жүйені қолдану арқылы кәсіпорын жұмысы алға басып, өз саласында соңғы алты жылда үздік атанды. Әр түрлі статистика мен конкурстар осы сөзімізге дәлел болмақ.

Қолданылған әдебиет

1. http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31120812
2. <http://www.uniface.kz/index.php?id=120&post=article§ion=4>

ӘОЖ 336.71

ҰЛТТЫҚ ВАЛЮТАНЫҢ ҚҰНСЫЗДАНУ МӘСЕЛЕСІ

Пазиллов Медеу

killer_kz.93@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан

Қ-23, 2 курс, мамандық «Қаржы»

Ғылыми жетекшісі – Нурбаева А.Т.

Қазіргі уақытта әлемдік дағдарыс болып жатқаны баршамызға белгілі. Әрине бұл Қазақстанға да септігін тигізбей қалмайды. Себебі Қазақстан сыртқы экономикаға тәуелді мемлекет, сатып жатқан өнімдердің барлығы шикізат түрінде. Қазақстан ең көп экономикалық байланыс жасайтын мемлекеттер Ресей, Қытай және Еуропалық Одақ болып табылады. Бұл мемлекеттерге еліміз мұнай-газ, түсті металлургия, көмір және т.б сияқты қазба байлықтарды өнім түрінде сатады, оны сосын өзіміз тауар ретінде қайтадан сатып аламыз. Баршамызға белгілі 2015-жылдың қаңтар айынан бастап мұнай бағасы төмендеп кетті. Соның әсерінен доллардың өсіп кетуінен ұлттық валютамыз құнсызданып кетті. Негізі тәуелсіздік алғалы бері валютамыз құнсызданып келеді. Бұған негізгі себеп, біріншіден, Ресейге санкция жариялағалы бері болса екіншіден, мұнайдың бағасы төмендегеннен. Ұлттық валютамыз құнсыздануының алдын алу үшін, ең алдымен қара алтынды сатып емес, өзімізде өндіріп одан қандай тауар шығаратын болса, еш болмаса жартысын шығарса экономикамызда валютамыздың да көтерілуіне себеп болар еді. Міне көршіміз қырғыз елінің валютасы теңгеден жоғары. Біздің олардан қай жеріміз кем, артық болса болар кем