



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



Студенттер мен жас ғалымдардың  
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты  
IX халықаралық ғылыми конференциясы

IX Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»

The IX International Scientific Conference for  
students and young scholars  
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»

2014 жыл 11 сәуір  
11 апреля 2014 года  
April 11, 2014



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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2014»  
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
IX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS  
of the IX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2014»**

**2014 жыл 11 сәуір**

**Астана**

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**  
**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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.

**УДК 001(063)**  
**ББК 72**

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2014

социальных норм, эмоциональная устойчивость, высокий контроль своего поведения, отсутствие агрессивности, настойчивость.

4. Значимые различия среди двух групп преступников были выявлены по факторам В, С, F, G, N, Q1, Q3, Q4. По другим факторам значимых различий не выявлено.

При этом по фактору Q4 (расслабленность – напряженность) средний показатель у осужденных, совершивших преступления с применением огнестрельного оружия выше, а по факторам В (высокий – низкий интеллект), С (эмоциональная устойчивость – неустойчивость), F (сдержанность – экспрессивность), G (подверженность чувствам – высокая нормативность), N (прямолинейность – дипломатичность), Q1(консерватизм – радикализм), Q3(низкий самоконтроль – высокий самоконтроль) наоборот выше показатель у группы преступников совершивших кражу.

#### **Список использованных источников**

1. Васильев В.Л. Юридическая психология – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 656с.
2. <http://psylab.info> /Многофакторный\_личностный\_опросник\_Кеттела

#### **УДК 331.101.3**

#### **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ УИС РАЗЛИЧНЫХ СРОКОВ СЛУЖБЫ**

Куатов А. К.

[Kuatov\\_ak@enu.kz](mailto:Kuatov_ak@enu.kz)

Старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Кудабеков М. М.

[k-medet@bk.ru](mailto:k-medet@bk.ru)

Старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Куатова А. С.

[Kuatova\\_as@enu.kz](mailto:Kuatova_as@enu.kz)

Старший преподаватель кафедры социологии ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – А.Тынышбаева

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разобрать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Проблема мотивации и мотивов поведения в деятельности – одна из основных в психологии. Вряд ли найдется такая область психологии, которая не затрагивала бы мотивационного процесса. В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [1, с.13-15].

При изучении различных теорий мотивации можно прийти к заключению, что мотивация человека является сложной системой, имеющей в своей основе как биологические, так и социальные элементы, поэтому и к изучению мотивации

профессиональной деятельности человека необходимо подходить, учитывая данное обстоятельство.

В основу нашего исследования положена «мотивационно-гигиеническая» теория Ф. Герцберга, а также подход К. Замфир к изучению структуры мотива трудовой деятельности.

Большой интерес представляет профессиональная мотивация сотрудников уголовно-исполнительной системы. Ни для кого не секрет, что профессия сотрудников УИС является экстремальной. Их взаимодействие со спецконтингентом, удручающая, угнетающая атмосфера, парящая в исправительно-трудовых колониях, СИЗО, безусловно, оставляет свой отпечаток в психике человека. Таким образом, профессиональная мотивация диссонирует с масштабом и сложностью задач, стоящих перед сотрудниками УИС.

Вследствие этого можно предполагать о наличии усиления взаимосвязи между результатами служебной деятельности сотрудника УИС и степени его мотивации к работе в экстремальных условиях. Выполняя свои служебные обязанности в затрудненных условиях, связанных с риском для жизни, сотрудники УИС, одновременно, живут в гражданском обществе, и желают пользоваться всеми его благами и достижениями. Здесь возникает конфликт между желанием жить «как все» и отсутствием у страны возможности обеспечить нормальное существование офицеров и их семей. Осознание этого конфликта и невозможность его преодоления оказывает деформирующее влияние на структуру и содержание профессиональной мотивации сотрудников УИС. Возможен и такой факт, что по мере увеличения срока служебной деятельности изменяется и мотивация труда, ее структура, содержание: ведущий мотив «уходит на второй план», а смыслообразующим становятся другой.

Таким образом, исходя из всего выше изложенного, мотивация служебной деятельности сотрудников УИС имеет свои особенности, которые в свою очередь определяются стажем работы в пенитенциарном учреждении.

Объект нашего исследования: профессиональная мотивация сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предмет: особенности мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным сроком службы.

Цель исследования: выявить особенности мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным сроком службы.

Данная цель конкретизируется в следующих задачах:

4. Изучить мотивацию профессиональной деятельности сотрудников УИС.

5. Сравнить особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников УИС с разным стажем.

В нашем исследовании сформулированы следующие гипотезы:

Сотрудники УИС с различным сроком службы будут отличаться особенностями мотивации служебной деятельности.

Выборка составила 90 человек, из них 30 человек – сотрудники УИС с малым стажем (1-4 года службы), 30 человек – сотрудники УИС со средним стажем (5-9 лет) и 30 человек сотрудники УИС с высоким стажем (10 лет и более).

Для выполнения поставленных задач использованы следующие методики:

1. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности К. Замфир (в модификации А.А. Реана).

Для выявления статистических закономерностей в полученных данных мы применили следующие методы математической обработки:

1. критерий t-Стьюдента для независимых выборок. Данный критерий был рассчитан с помощью программы SPSS версия 10.

Критерий t-Стьюдента предназначен для выявления достоверности средних различий между двумя выборками, в интересующем нас эффекте. Чем больше величина t-критерия, тем более вероятно, что различия достоверны. [2, с.165].

2. Факторный анализ предназначен для сокращения числа переменных и определения множественных корреляций между ними, т. е. позволяет выделить наиболее общие факторы [2, с.251].

Для сравнения структуры мотива служебной деятельности сотрудников УИС с различным стажем работы бала использованы методика Замфир (модификация Реана А.). Результаты отражены на рисунке 1.

На рисунке 1 видно, что сотрудники УИС с малым стажем имеют большие средние значения по 1-му, 2-му и 5-му параметрам.

Сотрудники УИС со средним стажем имеют большие средние значения по 3-му, 4-му, 6-му, 7-му параметрам, а сотрудники УИС с большим стажем не превосходят ни в одном параметре.

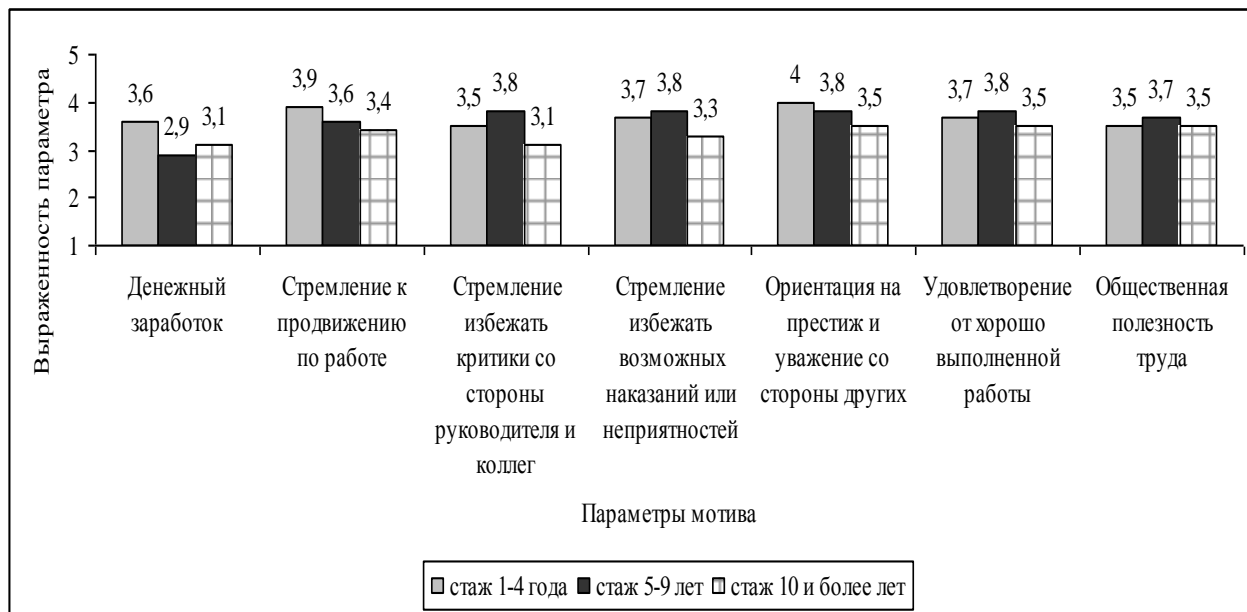


Рис.1. Средние значения параметров структуры мотива Сотрудников УИС с различным стажем работы.

На основе семи параметров структуры мотива были выделены три компонента мотивации (см. рисунок 2).

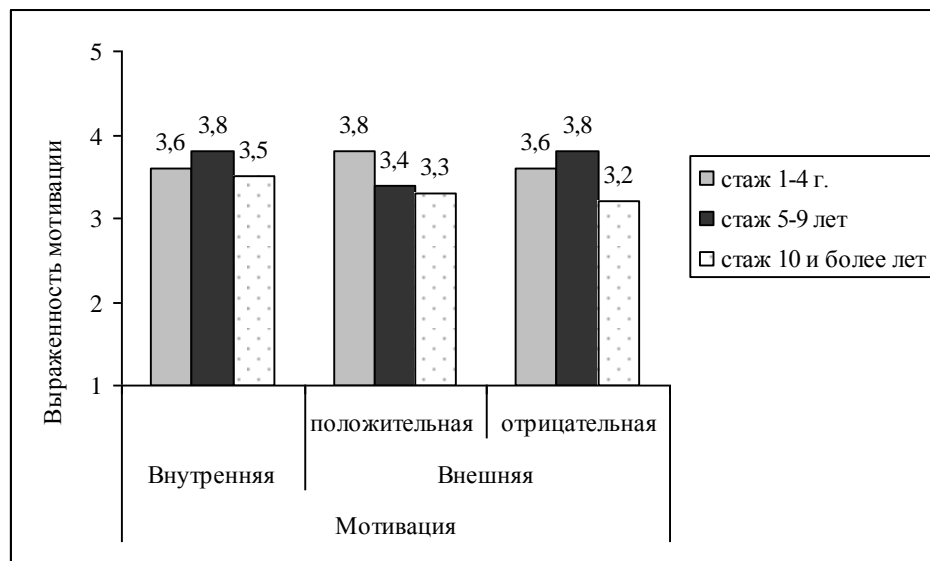


Рис.2. Среднее значение трех компонентов мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным сроком службы

Исходя из рисунка 4, можно сделать вывод о том, что у сотрудников УИС с малым стажем преобладает внешняя положительная мотивация.

У сотрудников УИС со средним стажем преобладает внутренняя и внешняя отрицательная мотивации.

У сотрудников УИС с большим стажем преобладает внутренняя мотивация, однако она не превосходит по средним значениям результаты других сотрудников.

С помощью критерия t-Стьюдента было выявлено, что сотрудники УИС с малым стажем не отличаются от сотрудников УИС со средним и большим стажем по следующим параметрам: стремление к продвижению по работе, стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей, удовлетворение от хорошо выполненной работы, общественная полезность труда.

Вследствие этого можно предположить, что эти параметры одинаково в большей мере представлены в структуре мотива.

Значимые различия были выявлены только в параметре «Денежный заработок» ( $t=2,22$ ;  $p \leq 0,05$ ) при сравнении сотрудников УИС с малым и средним стажем работы, и ( $t=2,23$ ;  $p \leq 0,05$ ) при сравнении сотрудников УИС с малым и большим стажем работы.

Следовательно, сотрудники УИС с малым стажем работы в большей степени мотивированы денежным заработком и больше ориентированы на материальное вознаграждение.

Согласно эмпирическим гипотезам сотрудники УИС с малым стажем работы будут отличаться от двух других категорий сотрудников следующими мотивами служебной деятельности: денежный заработок, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей. Данное предположение выдвигалось из соображения о том, что молодые сотрудники являются «новичками» в профессиональной среде и вследствие этого будут стремиться избегать возможных наказаний или неприятностей, а денежный заработок необходим для обретения самостоятельности, прежде всего, материальной.

Исходя из полученных данных гипотеза подтвердилась частично.

Также значимые различия были обнаружены при сравнении сотрудников УИС со средним и большим стажем работы. Сотрудники УИС со средним стажем имеют значимо большие различия в следующих параметрах: стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег ( $t=2,4$ ;  $p \leq 0,05$ ), стремление избежать возможных наказаний или неприятностей ( $t=2,05$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Следовательно сотрудники УИС больше склонны к мотивации избегания неудач.

Полученные данные никак не согласуются с эмпирической гипотезой, вследствие чего предположение относительно сотрудников УИС со средним стажем не подтвердилось: нет значимых различий в стремлении к продвижению по работе и удовлетворении от хорошо выполненной работы.

Также не подтвердилась эмпирическая гипотеза о том, что сотрудники УИС с большим стажем будут отличаться от двух других категорий сотрудников следующими мотивом служебной деятельности: ориентация на престиж и уважение со стороны других.

Таким образом, исходя из эмпирических данных можно сделать вывод, что главным мотивом служебной деятельности сотрудников УИС с малым стажем является денежный заработок.

Доминирующими мотивами сотрудников УИС со средним стажем являются стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей.

Сотрудники УИС с большим стажем работы в меньшей степени ориентированы на денежное довольствие и избегание критики со стороны других.

### **Список использованных источников**

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2000. – 512 с.
2. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.

**УДК 378.147:574**

### **СТУДЕНЧЕСКОЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО**

**Қалым Г. Б.**

[kalymg@mail.ru](mailto:kalymg@mail.ru)

студент 1 курса ЕНУ им. Л.Н. Гумилева,

Астана, Казахстан

Научный руководитель – К. Темиров

Решение проблем экологии в современную эпоху приобретает все большее значение. Взаимоотношения общества и природы носят сложный и противоречивый характер. Развитие производительных сил общества, технологий различных производств, знаний и навыков людей привело к возрастанию их влияния на природу. Однако со временем человечество все больше попадало в зависимость от природных ресурсов, которая усиливалась с развитием промышленного производства. В свою очередь, это повлекло за собой ряд глобальных экологических проблем: перепотребление первичного продукта привело к выходу человечества за границы своей экологической ниши; производство материалов с применением температур и давлений, гораздо выше существующих в природе, породило горы неразлагаемых отходов; фрагментация ландшафтов вызвала нарушение среды обитания животных и растений; сокращение видового разнообразия снизило устойчивость экосистемы (биосферы). Все эти проблемы вызваны вмешательством людей в природные процессы, которое было бы невозможным без применения технических средств.

В этом и заключается диалектически противоречивая взаимозависимость общества и природы: постепенно увеличивая власть над природой, общество в то же время попадает во все большую зависимость от нее как источника удовлетворения материальных потребностей людей и самого производства.

В Послании Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» подчеркивается: согласно принятой Концепции по переходу к «зеленой» экономике к 2030 году 15 процентов посевных площадей будут переведены на водосберегающие технологии. Нам необходимо развивать аграрную науку, создавать экспериментальные аграрно-инновационные кластеры. Энергетику мы будем развивать в её традиционных видах. Необходимо поддерживать поиски и открытия по очистке выбросов ТЭС, повсеместной экономии электроэнергии на основе новейших технологий в производстве и в быту. Недавно первая десятка крупнейших компаний Евросоюза публично выступила против энергостратегии ЕС, принятой по известной концепции зеленой экономики. За четыре года её выполнения ЕС потерял 51 гигаватт энергомощностей. Работая над программой зеленой экономики, нам надо учесть эти ошибки. Подготовку к Всемирной выставке ЭКСПО-2017 в Астане надо использовать для создания центра изучения и внедрения лучшего мирового опыта по поиску и созданию энергии будущего и зеленой экономики. Группа специалистов под эгидой Назарбаев Университета должна приступить к этой работе. Нам надо создавать условия для перевода общественного транспорта на экологически чистые виды топлива, внедрять электромобили и создавать для них соответствующую инфраструктуру [1].

Проблема взаимоотношения общества и природы есть глобальная общечеловеческая проблема, поэтому без новой системы взглядов на мир и место человека в нем будущие