

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XVIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS
of the XVIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023
Астана**

УДК 001+37
ББК 72+74
G99

**«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII
Международная научная конференция студентов и молодых
ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International
Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE
BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

ISBN 978-601-337-871-8

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
ББК 72+74

ISBN 978-601-337-871-8

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2023**

В данной таблице указан размер последнего увеличенного социального пособия. Как видно из таблицы, в странах Узбекистана и Таджикистана даже после увеличения пособия размер не достигает размера прожиточного минимума. Из-за финансовой нестабильности в странах и экономической недостаточности бюджета граждане с ограниченными возможностями здоровья этих стран до сих пор живут в сложной жизни.

В результате показаны социальная политика стран Центральной Азии, социальное обеспечение их граждан и их экономики. Государства проводят свою собственную политику с момента обретения независимости. Однако некоторые из них схожи в своих действиях. Некоторые страны Центральной Азии за последние 30 лет претерпели множество изменений, которые оказали влияние на социальную политику государства. Поскольку эти страны относятся к числу развивающихся, мы не можем сравнивать их с европейскими странами. А мы провели сравнительный анализ системы социального обеспечения среди стран Центральной Азии.

Список использованных источников

1. Социальное обеспечение: фундаментальное право человека //Превосходство в социальном обеспечении<https://ww1.issa.int/ru/about/socialsecurity>
2. Программа условий труда и занятости. Сектор социальной защиты // Информационный материал No. WF-5 май 2004.<https://www.ilo.org/>
3. Установление инновационных амбиций в организациях социального обеспечения. <https://ww1.issa.int/ru/>
4. Анна Матвеева. Центральная Азия Стратегический подход к построению мира. //International Alert 2006. Лондон, 2006 г.
5. Джамиля Мусуралиева. Минимальная заработная плата в Кыргызстане в 3,5 раза ниже прожиточного минимума. <https://kaktus.media/doc/>
6. Минимальная заработная плата – Таджикистан <https://mojazarplata.org/tajikistan/minimalnaya-zarabotnaya-plata>
7. Указ Президента Республики Узбекистан, от 20.05.2022 г. № УП-138<https://lex.uz/en/docs/6027060>
8. Пособия и социальные выплаты в Казахстане. <https://egov.kz/cms/ru/articles/>
9. Указ «О повышении размеров заработной платы, пенсий и пособий». https://www.norma.uz/novoe_v_zakonodatelstve/s_1_aprelya_razmery_pensiy_i_posobiy_povyshyatsya_na_7_procentov
10. Пенсия в Таджикистане в 2023 году. <https://visasam.ru/emigration/pension/pensiya-v-tadzhikistane.html>

УДК 316

ЖАСТАРДЫҢ КӘСІБИ ТАҢДАУЛАРЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Құрмантай Шерхан Тәңірбергенұлы

Kurmantay.sherkhan@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университетінің 1 курс магистранты Нұр-Сұлтан,
Қазақстан

Ғылыми жетекші –Г.М.Досанова

Аннотация. Кәсби таңдау-бұл жеке мүдделер, қабілеттер, құндылықтар және элеуметтік-мәдени контекст сияқты әртүрлі факторлармен қалыптасатын күрделі және көп қырлы процесс. Осы факторлардың ішінде маңызды факторлардың бірі – гендер. Өйткені гендер әртүрлі кәсіптермен байланысты мүмкіндіктерге, үміттерге және стереотиптерге әсер етеді. Бұл мақалада ғылыми әдебиеттер мен эмпириялық зерттеулерге сүйене отырып,

жастардың мамандық таңдаудағы гендерлік ерекшеліктерін қарастырамыз. Мамандықты таңдауда және кәсіби траекторияны құрастыруда гендерлік сәйкестендіру модельдері мен гендерлік рөлдер тікелей әсер етеді. Теориялық шолу нәтижесінде: гендерлік және кәсіптік стереотиптер; гендерлік және әлеуметтік-экономикалық факторлар; гендерлік ерекшелік түрі мен кәсіби бейімділік арасында байланыс орнатылды.

Тірек сөздер: кәсіби өзін-өзі анықтау, мамандық таңдау, гендер, гендерлік сәйкестік, гендерлік рөл, гендерлік стереотип.

Әлеуметтанулық теориялар жастардың кәсіби таңдауында гендерлік айырмашылықтарды талдауға негіз береді. Әлеуметтену теориясы адамдар гендерлік рөлдер мен басқалардың үміттерін игереді деп болжайды. Бұған отбасы, құрдастар, мектептер және бұқаралық ақпарат құралдары кіреді. Әлеуметтену теориясы отбасындағы бала үшін ер немесе әйел болу дегеннің не екенін үйрететін және гендерлік сәйкестікке байланысты үміттерді олардың айналасындағылар күшейтетінін айтады (Eccles & Barber, 1999).

Аталған тақырып бойынша өзекті болып табылатын теория - әлеуметтік-когнитивті мансап теориясы адамдардың мансаптық қызығушылықтары мен мақсаттарының дамуын қарастырады. Бұл теория гендерлік стереотиптер, отбасын қолдау және академиялық өзін-өзі бағалау сияқты факторлар мансаптық үміттер мен қызығушылықтарды қалыптастыруда маңызды рөл атқарады деп тұжырымдайды. Мысалы, егер жас жігіт мейірбике мамандығын феминдікпен, ал инженер кәсібін маскулиндікпен байланыстыратын гендерлік стереотиптерге ұшыраса, бұл олардың мансаптық ұмтылыстарына әсер етуі мүмкін (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

Гендерлік стереотиптер - бұл ерлер мен әйелдердің типтік сипаттамалары, рөлдері мен мінез-құлқы туралы кең таралған нанымдар. Бұл стереотиптер жастардың әртүрлі мансап нұсқаларын қалай қабылдайтынына және бағалайтынына, сондай-ақ олардың өзін-өзі бағалауы мен ұмтылыстарына әсер етуі мүмкін. Мысалы, дәстүрлі гендерлік стереотиптер ерлерді инженерия, бизнес немесе құқық қорғау салалары сияқты физикалық күш, бәсекеге қабілеттілік және өзін-өзі растауды қажет ететін кәсіптермен байланыстырады, ал әйелдер мейірбике, оқыту немесе әлеуметтік жұмыс сияқты қамқорлық, тәрбие және әлеуметтік дағдыларды қамтитын кәсіптермен байланыстырады. Бұл стереотиптер жастарды өздерінің гендерлік нормаларына қайшы келетін мансапқа итермелеуі немесе дәстүрлі емес салаларда өздерін жеткіліксіз немесе қажетсіз сезінуіне әсер етуі мүмкін.

Бірқатар социологиялық зерттеулер гендерлік стереотиптер мен жастардың мансаптық ұмтылыстары арасындағы байланысты зерттеді. Мысалы, Дикман мен Стейнберг 2013 жылы жүргізген зерттеуінде көрсеткендей, қамқорлық пен эмоционалдылық сияқты гендерлік стереотиптерді мақұлдаған әйел мен қыздар өздерінің дағдылары мен бағаларын бақылағаннан кейін де STEM (ғылым, технология, инженерия және математика) салаларына қызығушылық танытпайды. Үстемдік пен агрессивтілік сияқты гендерлік стереотиптерді мақұлдаған ерлер мен ұлдар, егер олардың дағдылары мен бағалары төмен болса да, бұл салаларға қызығушылық танытуы ықтимал. Бұл нәтижелер гендерлік стереотиптер жастардың кәсіби көзқарастарын қалыптастыруда және олардың мансаптық таңдауында рөл атқаруы мүмкін екенін көрсетеді.

Мамандық таңдаудағы гендерлік айырмашылықтарға отбасы, білім және мәдениет сияқты әлеуметтік-экономикалық факторлар да әсер етуі мүмкін. Мысалы, табысы төмен отбасылардан шыққан жастар үлкен қаржылық қиындықтарға тап болуы мүмкін және әртүрлі мансап жолдары туралы ақпаратқа қол жетімділігі шектеулі болуы мүмкін. Бұл олардың мүмкіндіктерін шектеп, оларды практикалық немесе таныс мамандықты таңдауға итермелеуі мүмкін. Этникалық топтардың немесе азшылықтардың жастары өздерінің қабілеттерін шектейтін кемсітушілікке немесе мәдени кедергілерге тап болуы мүмкін, мысалы, олардың қабілеттері немесе белгілі бір мансапқа жарамдылығы басым топ мүшелеріне қарағанда төмен деп болжайтын стереотиптер қаупі жоғары болады.

Сонымен қатар, гендер басқа әлеуметтік-мәдени факторлармен өзара әрекеттесіп, мамандық таңдауды күрделі түрде қалыптастыра алады. Мысалы, Пеннер мен Торо 2010

жылы АҚШта жүргізген социологиялық зерттеу нәтижесінде жыныс пен мансаптық мүдделер арасындағы байланыс қарастырылып отырған кәсіптердегі жыныстық қатынасқа байланысты өзгеретінін көрсетті. Атап айтқанда, әйелдер гендерлік тепе-теңдік тең болған кезде ерлер басым болатын мансапты таңдауы ықтимал, бірақ олар азшылықта болған кезде оларды таңдау ықтималдығы аз болды. Екінші жағынан, ерлерге гендерлік тепе-теңдік аз әсер етті және арақатынасына қарамастан, ерлер басым болатын мансапты таңдау ықтималдығы жоғары болды. Бұл нәтижелер әлеуметтік контекст пен қабылданған мансап нормалары жастардың гендерлік сәйкестігін және әртүрлі нұсқалардың орындылығын қалай қабылдайтынына әсер етуі мүмкін екенін көрсетеді.

Жоғарыда айтылған факторлардан басқа, гендердің жастар тарапынан мансап таңдауына қалай әсер етуі мүмкін, жеке тұлғада құндылықтар мен қызығушылықтарда жеке айырмашылықтар бар. Мысалы, кейбір зерттеулерде математикада өзіндік тиімділік деңгейі жоғары қыздар, яғни олардың математикадағы өз құзыреттілігіне деген сенімі мол, сол салада кәсібін таңдауы ықтимал екенін көрсетті, ал эмпатия деңгейі жоғары ұлдар, яғни басқалардың эмоцияларын түсіну және бөлісу қабілеті, әлеуметтік кәсіби жолтаңдау ықтималдығы жоғары.

Сол сияқты, ашықтық, адалдық, экстраверсия, келісімділік және невротизм сияқты жеке қасиеттердің бестігі мамандық таңдаумен байланысты болды. Мысалы, ашықтық деңгейі жоғары адамдар суретші немесе ғалым ретінде мансапты таңдауы мүмкін, ал адалдық деңгейі жоғары адамдар менеджер немесе ұйымдастырушы мансабын құруды таңдауы мүмкін.

Бұл жеке айырмашылықтар жыныспен және басқа факторлармен өзара әрекеттесіп, әр адамның мансаптық қалауы мен күшті жақтарының ерекше профилін жасай алады. Осылайша, адамның жеке басының күрделілігі мен әртүрлілігін ескеру және жас ер адамдарды жыныс пен мансап таңдауы арасындағы байланысты тым жеңілдетуден аулақ болу маңызды.

Сонымен қатар, гендерлік рөлдер, гендерлік көрініс, гендерлік сәйкестік және жыныстық бағдар сияқты жеке тұлғаның көптеген аспектілерін қамтитын әлеуметтік құрылым екенін атап өткен жөн. Дәстүрлі гендерлік рөлдерге сәйкес келмейтін немесе өзін ЛГБТ деп санайтын жастар әртүрлі кәсіптерге қол жеткізуде және оларда табысқа жетуде қосымша қиындықтар мен кедергілерге тап болуы мүмкін. Сондықтан барлық адамдар үшін неғұрлым инклюзивті және әртүрлі ортаны құруға ықпал ету, сондай-ақ олардың әртүрлі сәйкестігі мен тәжірибесін тану және құрметтеу маңызды.

Жалпы, мамандық таңдаудағы жастардың гендерлік сипаттамаларына әлеуметтік, мәдени және контекстік факторлардың күрделі өзара әрекеттесуі әсер етеді. Гендерлік стереотиптер мен әлеуметтік-экономикалық факторлар маңызды рөл атқаруы мүмкін болса да, әр адамның әртүрлілігі мен даралығын ескеріп, олардың әлеуеті мен әл-ауқатын арттыратын мүмкіндіктер мен қолдау жасау маңызды.

Мамандық таңдаудағы гендерлік айырмашылықтар жұмыс орнындағы әлеуметтік теңсіздік пен кемсітушілікке де байланысты болуы мүмкін. Бұл кедергілер белгілі бір топтардың мүмкіндіктерін шектеп, кәсіптердің әртүрлілігін төмендетуі мүмкін. Мысалы, әйелдер ғылым, технология, инженерия және математика (STEM) сияқты ерлер басым салаларда кемсітушілік пен жалақының алшақтығына жиі ұшырайды. Бұл осы салалардағы әйелдердің жеткіліксіз өкілдігіне әкелуі мүмкін.

Бұл теңсіздікті жоюдың бір жолы - жұмыс орындарында мүмкіндіктер теңдігі мен әртүрлілікті ынталандыру. Бала күтімі бойынша демалыс, икемді жұмыс кестесі және басшылық лауазымдардағы гендерлік квоталар сияқты белгілі бір саясат өкілдігі аз топтарға кірудегі кедергілерді азайтуға көмектеседі. Сонымен қатар, кәсіптік бағдар беру және білім беру процесінде жасырын көзқарастар мен гендерлік стереотиптерді жою жастарға мамандықты саналы түрде таңдауға көмектеседі.

Қорытындылай келе, гендер және мансаптық таңдау арасындағы байланыс гендерлік стереотиптер, әлеуметтік-экономикалық мәртебе, мәдениет және әлеуметтік контекст сияқты

эртүрлі факторлармен қалыптасатын күрделі және көп қырлы құбылыс деп айтуға болады. Бұл факторлардың бір-бірімен қалай әрекеттесетінін және әсер ететінін түсіну жұмыс күшіндегі гендерлік тендік пен эртүрлілікті ілгерілету және жастарға саналы және толыққанды мамандық таңдауда көмектесу үшін маңызды. Әр түрлі салалардағы гендерлік алшақтықты жою және неғұрлым инклюзивті және әділетті қоғам құруға ықпал ету үшін гендерлік стереотиптерге қарсы тұратын, мансаптық мүмкіндіктерді кеңейтетін және ресурстар мен мүмкіндіктерге қол жетімділікті арттыратын эмпириялық социологиялық зерттеулер мен іс-шаралар қажет.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Пчелинова В.В. Гендер и профессия. 2018. owl.ru/win/research/genderprof.html.
2. Ожигова Л.Н. Исследование гендерной идентичности и гендерных стереотипов личности. - Практикум по гендерной психологии. - СПб.: Питер 2023. – 374 с.
3. Митина О.В. Гендерное поведение и стереотипы // Женщина Плюс... - 2020. - №2. – С. 32-41.
4. 14. Гончарова Н.В. Гендерные аспекты трудового поведения молодых специалистов на рынке труда, в кн.: Другое поле. Социологические практики. Ульяновск: Средневолжский научный центр, 2021. – 261 с.
5. Loprest P.J. (1992) Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, American Economic Review Papers and Proceedings 82, 510–527

УДК 364.048.6

ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ИГРОВОЙ ЗАВИСИМОСТЬЮ

Маратов Ануар Маратович

a.maratov0729@gmail.com

Магистр социальной работы 1 курса ЕНУ имени Л. Н. Гумилева

7М11405 социальная работа

Астана, Казахстан

Научный руководитель – Доктор PhD Есимова Д.Г.

Социальная реабилитация лиц с игровой зависимостью - это сложный процесс, направленный на помощь людям, страдающим от компьютерной или игровой зависимости, восстановить свою жизнь и интегрироваться в общество. Одной из главных задач социальной реабилитации является помощь в восстановлении социальных навыков и возвращении к нормальной жизни. Это может включать в себя консультирование, психотерапию, тренинги социальных навыков, групповую терапию и другие формы помощи. Один из наиболее популярных подходов к социальной реабилитации игровых зависимостей - это программа 12 шагов Анонимных Игроков (Gamblers Anonymous), аналогичная программе 12 шагов Анонимных Алкоголиков (Alcoholics Anonymous). Программа предлагает методы для преодоления зависимости, включая признание проблемы, поиск помощи, изменение образа жизни и регулярные встречи со специалистами.

Есть также множество научных исследований, посвященных социальной реабилитации игровых зависимостей, и врачи, психологи и другие специалисты продолжают разрабатывать и совершенствовать методы лечения.

Теоретическая часть игровой зависимости и ее социальной реабилитации основывается на понимании различных аспектов этого явления, включая причины, механизмы, последствия и лечение.[1]