



Студенттер мен жас ғалымдардың  
**«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»**  
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

XIII Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
**«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»**

The XIII International Scientific Conference  
for Students and Young Scientists  
**«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»**



12<sup>th</sup> April 2018, Astana

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2018»  
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS  
of the XIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2018»**

**2018 жыл 12 сәуір**

**Астана**

**УДК 378**

**ББК 74.58**

**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

**ISBN 978-9965-31-997-6**

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 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2018

**ҰЙЫМ ДАМУЫНЫҢ НЕГІЗГІ КӨЗІ-ИННОВАЦИЯЛЫҚ  
ИДЕЯЛАР.ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТ-МЕНЕДЖЕРДІҢ БӘСЕКЕГЕ  
ҚАБІЛЕТТІЛІГІНІҢ КӨРСЕТКІШІ**

**Елтай Бақарыс Берікбайұлы, Нарен Мардан Әбдіманәпұлы**

*bakarys.eltay@mail.ru, m-a-r-d-a-n@mail.ru*

. Н. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті. Астана қ, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – Онаева Б.Т.

Инновация – әлемді прогреске алып келуші күш. Оған жаңа тауарлар, идеялармен қатар, қолда бар әдіс-тәсілдердің жетілдірілуі де жатады. Қазіргі кезде инновация әлемде айрықша рөлге ие. Себебі инновация ұйымның жұмысын жаңа деңгейге көтеріп, табысын еселеп арттырудың негізгі жолы болып отыр. Яғни инновация болған жерде міндетті түрде даму болады. Сондықтан елбасымыз өз жолдауында біздің еліміздің бәсекеге қабілетті болуын қадап айтты. Ол мақсатқа жету үшін біз барынша инновациялық технологияларды, әдістерді қолдануымыз қажет. Белгілі бір нарық үшін кез-келген жаңалық әлемдік, мемлекетішілік және кәсіпорынішілік деңгейлерден тұратыны белгілі. Шет мемлекеттерде, дамыған батыс қоғамы мен АҚШ, Жапония сынды елдерде қазіргі кезде қаржының басым бөлігін технологияларды дамытқаннан көрі, адам капиталын дамытуға бөлетіндігі мәлім, сол арқылы жетістіктерге жетіп отыр.

Ұйымның барынша нәтижелі жұмыс жасауы біздің дәстүрлі түсінігімізде тек білікті мамандарды тартумен ғана шектеледі. Бірақ дамыған елдердегі жағдай осы пікірмен ғана шектелуі дұрыс емес екендігін көрсетіп берді. Яғни, ұйым жақсы жетістікке жету үшін ұйымдағы басқару құрылымы, ұйымышілік климат, қызметшілердің жұмысқа деген ынтасы секілді көптеген факторларды атап өтеді. Ол өз кезегінде, біліктілік көрсеткіші IQ-мен қатар эмоционалды, яғни EQ-діңде маңызды рөл ойнайтындығын көрсетеді.[1] Себебі жоғарыдағы факторлар дәл осы адамның эмоциялық интелекті арқылы өз шешімін табады.

Адами ресурстарды басқару – ұйымның ең құнды активі жұмысшылар мен қызметкерлерді логикалық және стратегиялық түрде тиімді басқару.

Индустриялды дамудың қазіргі шарттарына сәйкес, экономикалық дамудың негізгі артықшылықтары адами ресурстарды басқарудың ғылыми-техникалық прогрессінің алға жылжуымен тікелей байланысты.

Біздің мемлекетіміздің экономикалық жағдайы жақсаруы үшін, еліміздің ДСҰ кіріп, сондағы әлем мемлекеттерімен бәсекеге қабілетті болуы үшін біздің әрбір кәсіпорын максималды түрде барынша тиімді жұмыс жасауы қажет.

Еліміздің әлеуметтік – экономикалық дамуы қарсаңында, сонымен қатар жаһандану кезеңінде басты назарды кәсіби білікті мамандарға бөлуіміз керек. Ол өз кезегінде сондай мамандарды даярлауда жаңа жолдарды табуға, шетелдік тәжірибені практика жүзінде қолдануға итермелейді. Басқару, сонымен қатар адами ресурстың дамуы бизнес ұйымдардың жетістікке жетуінің негізгі құраушысы.

Мысал ретінде, тек заманауи технологияларды иемдену арқылы ғана жақсы жетістікке жету мүмкін емес, сонымен қатар жеткілікті көлемде жоғарғы білікті мамандар және тиімді басқару жүйесі қажет.

Елбасымыз «Интеллектуальды ұлт-2020» жобасында «негізгі мақсат – ел жұртына жаңаша тәрбие беру, Қазақстан мемлекетін бәсекеге қабілетті адами капиталға бай елге айналдыру» деп көрсеткен[2]. Әрине, жоғары білімді адамдарды тиімді пайдалану қажет. Олардың бар білімін мақсатқа жету үшін тиімді пайдаланып, соған сай қажеттіліктерін беріп отыру, оны қажетті кезде мақтау, абыройын арттыру, қызметін өсіру т.с.с. дүниелерде басшының білімді, сонымен қатар EQ жоғары болғаны қажет.

Көп жағдайда ұйымда пайда болған мәселерді шешу үшін басшының тапқырлығы, ақылы, білімі және көптеген нәрселерге сүйенеді. Басшы жағдайға сәйкес жұмыс жасайды.

Ұйымдағы адамдардың мінез-құлқын талдай алуы қажет және соған сәйкес шешім қабылдайды.

Мысалы:

Мәжбүрлеу арқылы. Бұл әдіс көп жағдайда басшының қол астындағыларға байланысты шешім шығаруына мүмкіндік береді. Мәжбүрлеу әдісі кейбір ұқыпсыз және адал емес жұмысшыларға әсер ету үшін, оларға заңдар мен ережелерге бағынуына міндеттеу кездерінде қажеттілігін көрсетеді. Бірақ бұл әдіс жұмысшы мотивациясына кері әсер етеді, сол себепті басшы бұл әдісті әр жұмысшының жекеley мінездемелеріне сәйкес қолданған жөн.

Мадақтау арқылы. Бұл «Казцинк-Ремсервис» ЖШС кеңінен қолданады. Оның негізі жұмысшы тәртібінің жақсы жақтары мен жұмыста жеткен жетістіктерін объективті тұрғыдан бағалау арқылы жасалады[3]. Бұл әдістің тиімділігін арттыру үшін, кәсіпорын келесі ережелерді сақтайды:

сыйақының әркімге даралануы; стимулдың жұмысшы еңбегіне сай берілуі; кеңейту енгізгендегі жұмысшылармен келісім; стимулдың жетістікке сай өзгеріп отыруы.

ЖШС басшылығы мадақтаудың жеті тәсілін пайдаланады.

- 1) ақшалай (материальды сыйақы);
- 2) тәртіптің және қызметтің екі жақты мақұлдануы;
- 3) профессиональды-тұлғалық дамуға мүмкіндік беру;
- 4) қызмет баспалдағынан көтерілуі
- 5) жұмысты еркін жасауға мүмкіндік;
- 6) жұмысшы көзқарастарын ескеру;
- 7) бағалы сыйлықтар.

Үлгі көрсету әдісі. Бұл әдіс жұмысшыларға басшының жеке бас қасиеттері арқылы үлгі бола алуы.

Менеджер ұйымға жауапты адам ретінде әр индивидтің жеке бас ерекшеліктерін бақылауы, оның әр іс-әрекеті арқылы ол туралы ақпарат ала алуы, эмоциясын бақылап, және оған әсер етудің жекелеген жолын табуы қажет. Қазіргі кезде көптеген дамыған мемлекеттер адами капиталын дамытуға көптеп қаржы құйып, оларды тиімді пайдаланудың қажеттілігін барынша айқындап отыр. Біздің ұлт көсемдері мамандардың бәсекеге қабілеттілігін төмендетпеуі үшін де күш салуда. Бірақ, ескеру керек нарсе персонал қанша білікті болып тұрып, басшы әлсіз болса және білікті маманды тиімді пайдалана алмаса, онда оның біліктілігінің көп пайдасы тие қоймайды. Яғни, басшыға біліммен қатар эмоциональды интеллекттің жоғары болғаны өте маңызды.

Эмоционалды интеллект – адамның эмоцияларды танып-білуі, адамның көзқарастарын ажырата алуы, олардың мотивациясын және ниет-тілектерін, нақты қажеттіліктерін білуі, сонымен қатар өз эмоцияларын басқара алуы және басқа адамдардың эмоциясын пайдалана білу арқылы проблемаларды практикада шеше алу қабілеті.

Бұл түсініске ең алғаш назар аудартқан жағдаяттардың бірі өмірде көп жетістікке жеткен адамдардың өзгелермен жақсы қарым-қатынаста бола білуі, олардың эмоцияларын басқару арқылы өз мақсаттарына жету қабілетінің жоғары болуы. Осындай түсініктер қалыптаспаған кезде мұндай қабілетке назар аудара қоймаған, себебі ол кездегі түсінікке сай адамның интеллект деңгейін(IQ) анықтайтын тесттер бұндай аспектілерді қамтымаған.

Интеллектті зерттеуде елеулі үлес қосқан Дэвид Уэкспер болды. Ол интеллектті «жеке индивидтің тәуелсіз мақсатты түрде жұмыс жасай алу қабілеті, рациональды ойлай алуы және қоршаған ортамен тиімді қарым-қатынас орната алу қабілеті» ретінде сипаттады. 1940 жылы ол мақала жазып, онда адамның қабілеттерін екі топқа, интеллектуалды және интеллектуалды емес, топтастырды. Соңғысына ол адамның эмоциональды деңгейін, тұлғалық және әлеуметтік қасиеттерін қоса отырып, адамның жетістікке жетуінде маңызды рөлді интеллектуалды емес қабілеттер атқаратындығын атап өтеді. Көп уақыт интеллект жайлы тест жасаумен айналысқан Дэвид Уекспердің ықпалы XX ғасырдың екінші

жартысында да өміршендігін жоймай, сол кезде қалыптаса бастаған бихевиористік теориямен қатар дамыды.

1960 жылы эмоционалды интеллект деген атқа ие болды. 1975 жылы Клод Штайнер «Эмоционалды сауаттылықтың жетістіктері» еңбегін жазды, 1985 жылы Уайн Пейннің «Эмоцияны зерттеу: эмоционалды интеллектті дамыту» еңбегі басып шығарылды. 1990 жылы эмоционалды интеллекттің соңғы нұсқасы Питер Соловей және Джон Майердің «Эмоционалды интеллект» еңбегі жаппай басылымда болды.

Питер Соловей мен Джон Майердің эмоционалды интеллектті төрт құраушысы:

1. Эмоцияны қабылдау – адамдардың эмоциясын тану қабілеті, яғни мимикасынан, бет-әлпетінен, қимыл-қозғалыстарынан, дауыс ырғағынан, т.б.
2. Ойлануда стимул ретінде эмоцияны қолдану – эмоцияны мотивациялық фактор ретінде пайдалана отырып, өз-өзінде креативті ойлауды оята алу қабілеті.
3. Эмоцияны түсіну – эмоцияның шығу себептерін білу, ойлар мен эмоция арасындағы байланысты тану, бір эмоциядан келесі эмоцияға ауысу кезеңін анықтау, эмоцияның уақытқа байланысты даму жолдарын болжау, эмоцияның қарым-қатынас барысында атқаратын қызметін білу, қиын сезімдерді түсіне білу қабілеті.
4. Эмоцияны басқару – өзіңнің және өзгенің эмоциясын ояту, бағыттау арқылы қойылған мақсаттарға жету қабілеті. Сонымен қатар оған шешім шығару және іс-әрекетті анықтау барысында эмоцияны ескере алу қабілеті де жатады.

Дэниел Гоулманның эмоционалды интеллект моделі өзінің жазып шыққан кітабының арқасында әлемге әйгілі болды. Өз кезегінде көптеген ғылымда бұл моделдің жетіспейтін тұстарының бар екендігін айтады[5].

Аралас модель эмоционалды интеллект 5 компоненттен тұрытындығын көрсетеді:

1. Өз-өзін тану – шешім шығару барысында өзінің эмоцияларын және мотивациясын сүзгіден өткізе алу, өзінің осал және мықты жақтарын білу, өмірлік мақсаттар мен құндылықтарды анықтай алу қабілеті.
2. Өз-өзін ұстай алу – эмоцияларды басқару алу қабілеті.
3. Мотивация – мақсатқа жетуді қалау және оған ұмтылу.
4. Эмпатия – шешім шығару барысында басқалардың эмоциясын ескере алу және түсіне алу қабілеті.
5. Әлеуметтік біліктіліктер – адамдармен қарым-қатынас орната алу, оларды басқару және мақсатқа жетуде пайдалана алу қабілеті.

Жоғарыдағы айтылғандардан біздің жобаның объектісі ұйымның барынша нәтижелі жұмыс жасауы, ал субъектісі басшы немесе менеджер екенін түсінуге болады. Себебі басшы ұйымның жұмысына өте үлкен ықпал етуші болып табылады. Менеджердің басқаруына байланысты ұйым не жетістікке, не жеңіліске ұшырамақ. Сондықтан басшы тек білікті болумен қатар эмоциялық интеллект жағынан мықты болуы керек.

Егер басшыны тағайындар алдында эмоционалды интеллектке мән бере алсақ, біздің ұсынып отырған инновациялық идеямызды жүзеге асырсақ, төмендегідей нәтижелерге жетеміз:

- Ұйым ішінде жағымды климат орнайды. Себебі басшы әрбір жұмысшының эмоциялық қажеттіліктерін біледі, оған әсер ете алады және оны қанағаттандыру үшін күш салатын болады.
- Ұйым мүшелерінің қызметін бір мақсатқа, бір мүддеге бағытталуы.
- Жұмысшылардың мотивациясының жоғары болуы. Басшы әрбір адамға эмоциялық тұрғыдан мотивация бере отырып, оның жұмысқа деген ынта-құлшынысын арттырады.
- Ұйым ішіндегі дау-жанжалдардың тиімді және тез шешілуі.
- Басқару жүйесіндегі екі субъектінің: басшы мен бағыныштының ара-қатынасының тиімді түрде өрбуі, кез-келген ұйымның дамуының негізгі көзі.

Қорытынды: XXI ғасырдың алғашқы ширегі аяқталмасада, осынау аз уақытта адамзат баласының жеткен жетістігі қаншама. Технологиялар қарыштап дамып, адам баласының

өмірін жеңілдету үстінде. Тіпті жасанды интеллект жасап шығарып, қолданысқа енгізу үстінде. Осылайша адам баласы өзі жасап шыққан технологиялармен бәсекеге түсуде. Осы тұста адамзат аталған бәсекеге қалай шыдас бере алады? Жасанды интеллект жұмысты сапалы және тез орындау жағынан озуы мүмкін, алайда оларда адамдағыдай эмоциялар жоқ. Сондықтан адамдар өздерінің осы бір ұтымды тұсын тиімді пайдалана білуі керек.

Жоғарыдағы қалыптасып отырған жағдай өз кезегінде заманауи менеджерге деген талапты күшейтеді, оның кәсіби біліктілігімен қатар эмоционалды интеллект деңгейіне баса назар аударыла бастайды. Сол үшінде біз қазіргі менеджерлердің осы эмоционалды интеллект деңгейін көтеру жолдарын қарастыруымыз – заман талабы.

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі:**

1. Преимущества EQ: эмоциональная культура и ваш успех. Стейн С., Бук Г.
2. <http://www.akorda.kz>
3. Азбука эмоционального интеллекта. Андреева И.
4. Психология эмоций. Экман П.
5. ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ. ПОЧЕМУ ОН МОЖЕТ ЗНАЧИТЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ IQ. Гоулман Дэниел.

ӘОЖ 338.47(574)

#### **ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫ ДАМУДАҒЫ БАСЫМ САЛАЛАР. ТРАНСПОРТТЫҚ-ЛОГИСТИКАЛЫҚ КЕШЕН**

**Елтай Бақарыс Берікбайұлы, Нарен Мардан Әбдіманапұлы**  
*[bakarys.eltay@mail.ru](mailto:bakarys.eltay@mail.ru), [m-a-r-d-a-n@mail.ru](mailto:m-a-r-d-a-n@mail.ru)*

Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті. Астана қ, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – Бакирбекова А.М.

Еліміз тәуелсіздік алғалы бері аз шыңды бағындыра қойған жоқ, әлемдік аренада өз беделін көтере білді. Бірақ кейбір елімізде мүмкіндігі басым салалар тасада қалып, қолға енді алына бастағаны өкінішті. Тоқсаныншы жылдан бері еліміз әр салада шыңдалып, ненің қажет екендігін айыра білді. Даму барысында еліміздегі ғылыми-техникалық прогресстің әлсіздігінен көп жапа шегіп, негізгі мамандандырылған саларда шет елге тәуелділік танытты. Не дегенменде бұл құбылыс әлі етек-жеңін жинай қоймаған мемлекеттер үшін таныс. Бірақ еліміз көп сынақтан аман шығып, бүгінгі күні жоғарғы жетістіктерге жете алды. Қазақстан экономикасының әлемдік экономикадағы үлесін анықтаудың негізгі көрсеткіші - елдің халықаралық саудадағы үлесіне қарап анықтауға болады. Қазақстанның сыртқы сауда айналымы жылдан жылға өсіп келеді: 1995 жылы \$9 млрд болатын болса 2008 жылы \$109 млрд, 2017 жылы 133,7млрд долларды құрайды. Негізгі өсім мұнай өндіру және металлургия саласының еншісіне тиесілі. Экспорт өндірілетін өнім көлемінің өсуіне және бағаның қымбаттауына байланысты. Ал импорттың өсуі тиісінше өнімді өндіруге қажетті машиналар мен жабдықтарды сатып алудың нәтижесінде өсті.[1]

Жалпы макроэкономикалық көрсеткіштер

Алдын ала жасалған есеп бойынша өсім 1 пайызды құрайды. Тауар өнімділігі 1,3 пайызға, қызмет көрсету-0,8 пайызға, тауарға салынатын табыс -2,4 пайызға артқан.

2016 жылдың мамыр айынан бері 2015 жылы ЖІӨ-нің 63,7пайызын құраған, негізгі бсаланың(өнеркәсіп, ауыл шаруашылығы, құрылыс, сауда, транспорт, байланыс) даму динамикасын көрсететін қысқамерзімді экономикалық индикаторлар дұрыстала бастады. 2016 жылы қысқамерзімді экономикалық индикаторлар 100,8пайызды құраған болатын.

2015-2016 жылғы Жылдық инфляция 8,5пайызды құрайды. Инфляцияға негізгі әсер еткені тауарлардың 9,7пайызға қымбаттауы. Өнімдік емес тауарлардың бағасы 9,5 пайызға, қызмет көрсетудің бағасы 6,1пайызға өсті