



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»



12th 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

являются конкурентоспособными, целеустремленными и чаще всего занимают руководящие должности.

Для сотрудников административного персонала со средним уровнем приверженности существует потребность в разнообразии, переменах и стимуляции. Такие сотрудники часто избегают рутины, а именно скуки. Данные сотрудники всегда находятся в состоянии готовности к действиям, в состоянии духовной приподнятости, проявляют желание к переменам и стимуляции.

Таким образом, на основании статистических данных можно сделать следующие выводы:

- Производственный персонал со средним уровнем приверженности к организации имеет более выраженную карьерную ориентацию на профессиональную компетентность, то есть обладают совокупностью высоких профессиональных знаний и опыта (компетенций) в своей трудовой деятельности и стремятся повысить свое профессиональное мастерство, нацелены на достижение успехов в своей профессиональной сфере.

- Для производственного персонала с высоким уровнем приверженности к организации преобладающими мотивационными факторами являются «Потребность в четком структурировании работы» и «Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения», что означает, что сотрудники стремятся к формированию и поддержанию долгосрочных стабильных взаимоотношений, к общению с широким кругом людей на работе, к тесным связям с коллегами, а также стремятся иметь четко распланированный рабочий график и добросовестное компетентное руководство, дающее обратную связь и информирующее о результатах их работы.

- Административный персонал со средним уровнем приверженности к организации имеют более выраженные особенности по таким мотивационным факторам как «Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их» и «Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции». Для данных сотрудников ставить для себя сложные цели, дерзновенные цели и достигать их является доминирующей потребностью. Такие сотрудники стремятся к тому, чтобы достичь поставленных целей, тем самым мотивируя самих себя, а также у них есть потребность постоянно находится в поисках нового, разнообразного, менять свой жизненный и трудовой лад, стремится открывать новые горизонты своей профессиональной сферы, стремится к переменам, не стоять на месте, находится в движении, продвигаться по карьерной лестнице.

Список использованных источников:

1. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. – М.: Наука, 1982. – 185 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
3. Стоу Б. М. Антология организационной психологии. – М.: Вершина, 2005. – 712 с.

УДК 27

АСТАНАЛЫҚ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ СЫРТҚЫ МИГРАНТ

Алдияров Мадияр Махмуджанұлы

aldiyarovmadiyar@gmail.com

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ әлеуметтік ғылымдар факультеті әлеуметтану мамандығының студенті

Ғылыми жетекші –Абетова З.Т.

Қазақстанның нарықтық шаруашылыққа өтуі мен орын алған әлеуметтік-экономикалық реформалардың әлеуметтік салдарларының бірі – сырт мемлекеттерден еңбек мигранттарының ағуына алып келді. Сыртқы мигранттардың республикаға ағуы

Қазақстанның ортаазиялық мемлекеттермен, сонымен бірге, Ресей мен Қытаймен экономикалық интеграцияға түсуі нәтижесінде пайда болды. Ортазиялық еңбек миграциясы толқындарының кең жаюының басты себептерінің бірі ретінде Орталық Азия мемлекеттердің экономикалық жағдайындағы дисбалансты атауға болады. Кеңес Одағы ыдырағаннан кейін қалыптасқан Орталық Азия мемлекеттеріндегі экономикалық жағдайдың әртүрлігі болашақ еңбек мигранттардың экономикалық мүмкіндікті сырт елдерден іздеуге итермеледі.

Нарықтық шаруашылыққа ауысу Қазақстанның өзінің экономикасына жаһандық экономикалық шаруашылықты жүргізу формаларын енгізуге мүмкіндік берді. Бұл, өз кезегінде, Қазақстанның әлемдік экономикалық және әлеуметтік жаһандану үрдісіне бірте-бірте енуіне әкеп соқты.

Зерттеудің актуалдығы заманауи кезеңдегі Астана қаласының нарықтық және модернизациялық дамуы нәтижесінде орын алған ішкі және сыртқы еңбек миграциясының әлеуметтік жағдайына негізделді. Сонымен қатар, еңбек миграциясының әлеуметтанулық рефлексиясы да маңызды назарға ие, себебі бүгінгі таңға дейін Қазақстан Республикасындағы еңбек миграциясы мәселесі негізінен экономикалық қырмен зерттеліп келді.

Зерттеудің негізгі болжамы Г.Зиммель мен Р.Парктың әлеуметтік ара-қашықтық концепциясы негізінде құрылды. Болжамның негізділігі, бір жағынан, миграциялық толқындардың өсуіне итермелеген Қазақстандағы жаһандану үрдісінің өсуі, екінші жағынан, жаһандану үрдісін қалыптастырушы акторлары ретінде сыртқы мигранттардың Қазақстанға қоныс аударуы.

Біз білетіндей, сыртқы мигранттардың әлеуметтік-мәдени габбитусы жергілікті халықтың әлеуметтік-мәдени габбитусынан ерекше. Осының негізінде, екі негізгі зерттеу сұрақтары пайда болады: біріншіден, сыртқы мигранттар жергілікті әлеуметтік-мәдени ортаға қалай бейімделетіндігі, екіншіден, жергілікті халық пен сыртқы мигранттардың арасындағы әлеуметтік коммуникация қалай орын алатындығы. Сондықтан зерттеудің мақсаты ретінде жергілікті халық пен сыртқы еңбек мигранттардың арасындағы әлеуметтік ара-қашықтық дәрежесін анықтауға бағытталды.

Сыртқы еңбек мигранттарының жаңа әлеуметтік-мәдени ортаға бейімделу процесін екі әлеуметтік контекстте қарастыруға болады. 1) Сыртқы еңбек мигранты өзінің бастапқы әлеуметтік диспозициясын сақтау стратегиясы арқылы бейімделеді; 2) Сыртқы еңбек мигранты өзінің бастапқы әлеуметтік диспозициясынан бас тартып, жергілікті әлеуметтік-мәдени ортаға интеграциялау арқылы бейімделеді. Бірінші жағдайға назар аударатын болсақ, онда сыртқы еңбек мигранттары жаңа әлеуметтік кеңістікті игеруден бас тартып, керісінше, сол кеңістікке өздерінің жаңа әлеуметтік кеңістігін енгізеді. Мысалы, сыртқы мигранттар қабылдаушы қоғамға кіруді жеңілдету мақсатында әртүрлі желілік құрылымдарды жасауға ұмтылады. Бұндай желілік құрылымдарға еңбекпен қамту фирмалары, қоғамдық ұйымдар, этникалық қауымдар, трансшекаралық байланыстардың әртүрлі формалары және т.б. [1]

Бұндай концепциялардың бірі ретінде А.Аппадурани өзінің «Жаһанданудың мәдени салдарлары» еңбегінде екі әлеуметтік процеске назар аударды: «детерриториализация» және «локалды өндіріс» [2]. Бұл екі процесс бірін-бірімен тығыз байланысты. А.Аппадурани бойынша, сыртқы мигрант жаңа әлеуметтік ортада (детерриториализацияланған әлем) өзінің әлеуметтік диспозициясын қайта өндіріп отырады.

Келесі концепция Юли Тамирдың «Тап және ұлт» еңбегінде баяндалған «коммунитаризм», «глобализм», «тәуекелдер» және «мүмкіндіктер» ұғымдарымен байланысты.[3] Еңбек нарығы – бұл көптеген әлеуметтік, мәдени, экономикалық және саяси игіліктердің тығыз шоғырланған әлеуметтік кеңістік. Бұл кеңістікте әрқашанда әлеуметтік, экономикалық және саяси игіліктер үшін күрес орын алып жатады. Бұл күрестің мазмұны сол еңбек нарығының құрылымы мен еңбек нарығы агенттерінің арасындағы коммуникацияның даму бағытын қалыптастырады. Ю.Тамир бойынша, еңбек

нарығындағы агенттер әртүрлі тәуекелдер мен мүмкіндіктерге ие. Негізгі агенттерге біз ішкі еңбек мигранттарын (жергілікті қауымдастықтың мүшесі ретінде) және сыртқы еңбек мигранттарын жатқызамыз. Бұл жағдайда сыртқы мигранттар жаһанданудың агенттері ретінде рөл ойнайды. Олар «универсалдылық» пен «модернизациялықтың» тасымалданушылары ретінде қарастырылады, керісінше, ішкі мигранттар «тұрақтылық» пен «авторитетті» тасымалданушылар ретінде қабылданады. Себебі, ішкі мигранттар – басымды топтың (доминирующая группа, культура) мүшесі ретінде қабылданады.

Ю.Тамир бойынша, әлеуметтік шиеленіс әлеуметтік-мәдени кеңістік үшін емес, әлеуметтік-экономикалық игіліктер үшін орын алады. Ал әлеуметтік-мәдени диспозиция бұл сол әлеуметтік-экономикалық игіліктерге жетудің құралы ретінде қарастырылады. Сондықтан бұл жерде әлеуметтік шиеленіс жергілікті қауымдастық (коммунитаристер) пен сыртқы еңбек мигранттары (глобалисты) арасында орын алады. [4]

ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қолдау министрлігінің 2017 жылғы мәліметтеріне тоқталатын болсақ, 2014 жылдың 1-қаңтары мен 2017 жылдың 1-сәуірі аралығында ҚР аумағында 220 500 шетел азаматтары еңбек етті. (1-график)

1-график



Еңбек мигранттарын жіберуші негізгі мемлекеттердің қатарында: Қытай – 11 713 адам 52,7, Түркия – 3 302 адам 11,2, Өзбекстан – 3 012 адам 10,3, Ұлыбритания – 1 490 адам 5, Үндістан – 1 274 адам 4,3%. (2-график)

2-график



Бұл статистикалық көрсеткішкер ресми түрде еңбек келісімі бойынша келген мигранттар бойынша жиналды, яғни еңбек мигранттардың бұл бөлігі экономиканың ресми секторын құрайды. Ал бейресми секторды қарастыратын болсақ, онда статистикалық көрсеткіш бұдан көп шығады.

Солардың ішінде еңбек категориялары бойынша: басшылар мен орынбасарлар – 1 716 адам (5,8%), құрылымдық бөлімдердің басшылары – 5 550 адам (18,9), мамандар – 13 382 адам (45,5), мамандандырылған жұмысшылар – 6 934 адам (23,5), бір мауымға келген жұмысшылар – 1 876 адам (6,3).

ҚР статистика агенттігінің мәліметтері бойынша, 2017 жылдың 21 наурыз және 2018 жылдың 13 ақпан аралығында ҚР аумағында еңбек келісімі бойынша қоныс аударған ішкі және сыртқы мигранттардың саны 7924 адамды құрады. Соның ішінде Астана қаласына ресми түрде 2517 еңбек мигранттары келді. Соның ішінде 279 еңбек мигранты шетелден келді. Олардың кәсіптік салалары бойынша үлесі мынадай: 9 – сәулет-құрылыс, 25 – медицина, 45 – педагогикалық сала, 52 – техникалық сала, 47 – экономикалық сала, 19 – заңгерлік сала, 69 – қалған салаларды қамтыды. (1-кесте)

1-кесте

1	Басқа салалар	26%
2	Техникалық сала	19.5%
3	Экономикалық сала	17.6%
4	Педагогикалық сала	17%
5	Медицина	9.4%
6	Заңгерлік сала	7.1%
7	Сәулет-құрылыс саласы	3.4%

Жоғарыдағы кестеде көрсетілген статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ, біз сыртқы еңбек мигранттарының техникалық, экономикалық және педагогикалық (білім) салаларында басым болып келетіндігіне көз жеткізе аламыз. Бұны Қазақстанның, соның ішінде, Астана қаласының модернизациялық даму жолындағы бірден-бір салдары ретінде қарастыруға болады. Себебі жоғарыда аталған салалар әлеуметтік-экономикалық дамудың негізгі салаларын қамтиды.

Сонымен жоғарыда көрсетілген ресми статистикалық мәліметтерге сүйенетін болсақ, Астана қаласының еңбек нарығындағы сыртқы мигранттардың таралуы біркелкі емес, яғни біз байқағандай сыртқы еңбек мигранттарының басым үлесі әлеуметтік-экономикалық секторда шоғырланған. Бұл қазіргі Астана қаласының әлеуметтік-экономикалық даму саясаты бағытында орын алып жатқан салдарлардың бірі ретінде қарастыруға болады.

Астана қаласының әлеуметтік-экономикалық дамудың ерекшеліктерінің бірі - еңбек ресурсының жинақталуы (сыртқы еңбек мигранттарының ағылуы) экономикалық факторға негізделуі. Бір жағынан, салыстырмалы арзан еңбек күшін иемденуге ұмтылу. Бұл еңбек нарығындағы Қытай, Өзбекстан және т.б. ортаазиялық мемлекеттерден келген еңбек мигранттарымен түсіндіріледі. Екінші жағынан, еңбек ресурсының сапасы, яғни мигранттың кәсіби біліктілігі, кәсіби тәжірибесі және т.б. иемденуге ұмтылу. Бұл еңбек нарығында Түркия, Ұлыбритания, Ресей сияқты мемлекеттерінің еңбек мигранттарының үлкен үлесімен түсіндіріледі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Савоскул М.С. Стратегии адаптации этнических мигрантов в локальных сообществах.- журнал «Социальная диагностика», 2011 г. – 105 с.
2. Макарова О.И. А.Аппадурри: культурные последствия глобализации.- Всероссийский журнал научных исследований, 2011 г. – 63 с.
3. Тамир Ю. Класс и Нация – перевод с английского Смирнова А.- 49 с.
4. Іргебай А. «Еңбек мигранттары бізге керек пе?». - Коммунист Казахстана, 2013 ж.