



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

Қарт адамдар мәселесін шешуде, әртүрлі ғылым салалары ат салысуда. Атап айтсақ психология, геронтология, әлеуметтану, әлеуметтік жұмыс және т.б. Осылардың зерттеулеріне сүйенетін болсақ, бұл проблеманың одан әрі етек жаюы мүмкін.

Қарт адамдар қоғамымыздағы кез келген тұлға сияқты, қолайлы өмір сүруге құқылы. Олардың өмірінде, қазіргі заман талабына сай әртүрлі жағдайлар жасалуы қажет. Олар үшін кәдімгі адамдар сияқты тегін медициналық көмек алуға, қуануға, қыдыруға және демалуға жағдайлар жасау қажет. Қарттарға барлық жағдайды ұйымдастыру тікелей мемлекеттің меншігіндегі іс болып табылады. Қарттар қоғамымыздағы баға жетпес байлығымызбен асыл қазынамыз, қамқор жандарымыз болып табылады. Қариялар кім десек - көргені мен білгені көп, айтары мен ақылы көп, үйретері мен көрсетері көп асыл жандар. Кез - келген адам өз отбасындағы қарияларды сыйлап, оларды құрметтеп, көңіліне қаяу салмай, өмірінің ары қарай жалғасуына жағдай жасап, осы бес күн жалғанда тек алақанына салып, ардақтап, үлгі тұтса нұр үстіне нұр болар еді! Қарттар үйіндегі қарияларға қызмет етушілер қолдан келгенше адал қызмет жасап, ол тұлғалардың көңіліне кірбің түсірмей, тек сыйлап қызмет жасаса, жақсы қоғамдағы жақсы қызмет болар еді. “Әке асқар тау, ана шалқар көл” - деп айтады қазақтың асыл астарлы мәтел сөзінде. Әр адам өз әкесі мен анасын қолдан келгенше құрметтеп, сыйласа екен дейміз. Қарттардың бүгіні бар және ертеңгі күнінің санаулы қалғанын естен шығармайық! Еліміз бен халқымыз аман болып, асыл жандарымыз, ол әрине қарттарымыз аман болсын!

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Сансызбаева Г.Н. Система Социальной защиты населения и ее проблемы А., 1998
2. <https://factcheck.kz/kaz/basty-bet/shyndyk-kazakstanda-karttar-men-balalar-ulesi-artuda-birtanov/>
3. http://www.ombudsman.kz/kz/publish/docs/doklad_zhyl/detail_2.php?ID=1311
4. Нұрбекова Ж.А. Әлеуметтік жұмысқа кіріспе А., 2012
5. Сарыбаева И.С. Әлеуметтік жұмыстың әдістері мен технологиялары А., 2013

УДК 37.014.48

КӨШБАСШЫЛЫҚ ҚАБІЛЕТТЕРДІ ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Шалхарова Гульжан Байғалиевна

gulzhansh@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, психология мамандығының 4 курс студенті Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – А.Р. Мандықаева

Ел Президенті Н.Ә. Назарбаев Қазақстан халқына арнаған Жолдауында: «Біз тәуелсіз егеменді еліміздің негізін қаладық. Біз жаңа құндылықтар жүйесіне тезірек бейімделіп кеткен, болашаққа жаңаша көзқарасы бар жас ұрпаққа сүйене отырып, бұқаралық сананы төзімділікпен жаңғыртуға тиіспіз» деп атап өтті. Өскелең ұрпақтың көшбасшылық қасиетінің қалыптасуы мен кәсіби біліктілігінің жетілуі, патриотизм мен құқықтық мәдениеттің жоғары деңгейі қоғамның басым міндеттері болып табылады.

Қазіргі жастар – халықтың әлеуметтік белсенді бөлігінің бірі, жаңа идеялар, өмірлік күш пен қоғамдық қуаттың генераторы. Жастар – елдің болашағы ғана емес, олар – елдің болашағын жасайтын бүгінгі.

Көшбасшы (ағылшын тілінен leader – жетекші) – қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. [1;14]. Т.В. Бендастың ойынша «Көшбасшы – белгілі жағдайларда жауапты шешімдерді қабылдай алатын топтың мүшесі, яғни топтағы бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда және оны реттеуде негізгі орынға ие болатын беделді тұлға»[2;19].

Көшбасшы топта жетекші болу үшін өзінің жеке тұлғалық қасиеттеріне, дүниетанымына, қабілеттеріне, армандарына және құзыреттілігіне сүйенеді, топтың эффективті жұмысына үлкен әсер етеді, топтың мүшелерінен белсенді көмек көреді, алға қойған мақсатқа жетудің жолдары мен құралдарын жоспарлайды, топ мүшелерінің әлеуметтік белсенділігін анықтайды, үнемі өзгертін және белгісіз ортада қоршаған ортаны дамыту мен өркендеу үшін қажетті маңызды процестер мен ресурстарды өзектендіреді және бейімдейді. Бүгінгі күні көшбасшы – ол:

- Өзінің жеке құндылықтары мен бірегейлігін тауып, оны дамыта отырып, өзі жайлы жария ете алған адам.

- Әрбір тұлғаның құндылығын қадірлейтін, өзін-өзі сәйкестендіру қабілетіне, тұрақты дамуға ие бола алудың арқасында басқаларды осыған көндіре алатын адам. [3;47].

Көшбасшы үшін өз міндеттерін жүзеге асыруда басты фактор ретінде бола алады:

- а) Тұлғалық қасиеттер
- ә) Нақты жағдай
- б) Сыртқы ортаның динамикасы
- в) Кемелдену, икемділік, қабілет
- г) Іс-әрекет нәтижесі
- ғ) Ізбасарлардың нәтижелері
- д) Көшбасшының мінез-құлық ерекшеліктері
- е) Мекеменің ерекшеліктері
- ж) Жұмыстың эффективтілігі

Кейбір зерттеушілердің ойынша, көшбасшылық белгісіздіктен пайда болады – яғни, жалпы хаос кезінде бағытты көрсете алатын және бұл бағытты бәріне түсінікті ете алатын тұлға пайда болады. И.Л. Васюков көшбасшы ұстанымын нақты анықтаған шетелдік авторлардың мысалын келтіреді, осылай Том Питерс: «Абыр-сабыр, тәртіптің жоқ болуы – демек шығармашылықтың да, энергияның да, шабытты көшбасшының да жоқ болуы», - деп айқындаған[4;36]. Роберт Куинн: «Көшбасшы – әрқашан өзін-өзін жетілдіруге ұмтылатын адам, ал тұлғалық өсу тек тұрақтылық аяқталып, белгісіздік пен жаңа қауіп-қатерлер басталғанда ғана пайда болады», - деп жазған[4;38].

Көшбасшылық қабілеттерді қалыптастыратын факторлар:

1. Топтағы тұлғааралық қарым-қатынас реттейді;
2. Көшбасшылық микроорта жағдайында пайда болады;
3. Көшбасшылық өздігінен пайда болады;
4. Лидерлік аз тұрақтылығымен ерекшеленеді, себебі топтың көңіл-күйіне, жағдайдың мінезіне тәуелді.
5. Көшбасшы топ ішінде жұмыс атқарады, ал жетекші топты басқа әлеуметтік жүйелермен байланыстырады.

Сондықтан көшбасшылық осы айнымалылардың өзара әрекеттесуінің нәтижесінде қалыптасады (кейде басқа айнымалылар қосылады, мысалы, топтың өмір сүру ұзақтығы және т.б.). Танымал көшбасшылық теориясының бірі - бұл күрделілікке байланысты көшбасшылықтың синтетикалық теориясы, көшбасшылықты зерттеуге жүйелі көзқарас, сондықтан ол ең тұрақты болды. Көшбасшылықтың ең маңызды критерийі - олардың жағдайының сәйкестігі, яғни, олар жұмыс істейтін шарттар жиынтығы (мысалы, құрылымдық мәселелердің дәрежесі және т.б.), ситуациялық комбинациялардың өзі дамиды.

Тиімді қарым-қатынас; олар басқа адамдармен оңай байланыста болады, топ мүшелерінің мінез-құлқына әсер ету үшін ең сәтті қарым-қатынас формаларын қолданады; Көшбасшылыққа ұмтылу, басқалардың іс-әрекеттерін басшылыққа алу қажеттілігі; бейресми көшбасшының рөлі сәтті болған кезде пайда болатын қанағаттану сезімі. Бейресми көшбасшылық ұйымның бейресми өмірлік белсенділігі ретінде туындайды, ол келесідей. Ұйымның алдына қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін топ мүшелері өздерінің ресми функциялары мен міндеттеріне сәйкес іскерлік қарым-қатынас жасайды. Байланыс барысында топ мүшелері бір-бірін қабылдайды және міндетті түрде барлығын

«бағалайды»: сыртқы келбеті, жеке мінездемесі, қарым-қатынасы, қозғалысы, киімі, мінез-құлықтың жалпы стилі, жалпы эрудиция, кәсібилік, бұрынғы жетістіктер, жеңістер, сәтсіздік, т.б. Осы тұлғаның жеке бағалауы нәтижесінде топтың әрбір мүшесі үшін өзіндік «имидж» жасалады. Бұл суреттердің (образ) функционалдық мағынасы бар. Олар әлеуметтік күтулерді, болжамдарды қалыптастырады, яғни топтың әрбір мүшесінен немесе топтан тұтас алғанда көмек қажет болса, мысалы, құқық бұзушылық орын алса, қалыпты жағдайлар және т.б.

Болжаудың мазмұнына байланысты (мысалы, бірінші - бұл топтың мүшелері ақылды, сауатты, көмектеседі, қорғайды және екінші - бұл ақымақ, айбынды, сауатсыз, «баспалдаққа түсіреді», жалпы тартымдылықты, эмоционалдық бояуды, көңіл-күйді, антипатияны, бейресмиді айыптайды, бұл қатынастар топтың мәртебелі-рөл құрылымында бекітілген. Р.Р. Муниров көшбасшыларды «ортақ іс үшін жақтаушылар», «басқа адамдардың проблемаларын шешетіндер», «көшбасшы мен топтың басқа мүшелері арасында еріктік» медиаторлар», «жасырушылар», «қарғыс» және т.б.) деп анықтайды.

Іскерлік кәсіби құзыреттілігі үшін ең құрметті топтың мүшесі топтан жасырын (дәстүрлі) құқықты, іскерлік жағдайларды қалыптастыру мен шешім қабылдау процесіне ықпал етеді, сарапшы орган функционалдық бизнес көшбасшысының мәртебесін алады. Ол, сонымен қатар топты басқаруға қатысады және ресми көшбасшымен бәсекелеседі немесе оны толығымен ауыстырады.

С.П. Мясоедовтің «Көшбасшылық және табысқа жетуге болады» деген мақаласында эмоционалдық жоспардың көшбасшысы сирек жетекші болуды талап етеді. Бірақ ол қақтығыс жағдайында оның қоныс аударуында нақты күш болып табылады [5, 9].

Іскерлік және тұлғааралық қарым-қатынастың өнімі ретінде, ішкі топтық, дәстүрлі (шарттық) мінез-құлық нормалары, құндылық бағдарлар жүйесі туындайды. Арнайы кездесулер мен іс-шаралар болмаса да, ашық келісімдер жасалмаса топтың әрбір мүшесі ол топтың тұрғысынан ненің «жақсы» екенін және ненің «нашар» екенін интуитивті түсінеді. Көшбасшы осы нормаларды біріктіреді және оларды топ мүшелеріне қатысты өз күштері ретінде пайдаланады.

Л.Б. Зубанова тәжірибе тұрғысынан маңызды сәт - көшбасшы мен жетекшіні бәсекелесу және көшбасшы мен жетекші ұстанымын үйлестіру мәселесі екенін білдірді [5; 187].

Көшбасшылық ұғымы XIX ғасырдың басында пайда болды, 18-ші ғасырдағы индустриалды революцияның нәтижесінде қоғамның әлеуметтік-экономикалық құрылымы күрделеніп, өндірістің функциялары әр түрлі болды. Ұлыбританияда пайда болған көшбасшылық 19-шы және 20-шы ғасырдың басында әлемнің әртүрлі тілдеріне, соның ішінде орыс тіліне еніп, британдық саяси және мәдени шындықтарға байланысты белгілі бір теріс түсінікке ие болды. Қазіргі уақытта «көшбасшы» деген сөз орыс тілінде: «басшы, саяси партияның жетекшісі, қоғамдық-саяси ұйым немесе тұтастай алғанда кез келген адам тобы, сондай-ақ біріншілік, бірдеңедегі үстемдік» деген мағынада кеңінен қолданылады.

А. Залежник: «Көшбасшылық - адамдардың өзгеруінің көрінісі, олар адамдардың қалаған және ықтимал нәрсені қабылдауының өзгеруі арқылы іске асады» [5, 26]. А.И. Давлетова ағымдағы кезең өзгеріс үдерістерінің қарқынының өзгеруімен, келешекте белгісіздіктің күрт ұлғаюымен байланысты деп санайды. Сыртқы қауіпсіздікке емес, ішкі құндылықтарға бағдарланған күшті ішкі қолдау көрсететін адамдар ғана кез келген пайда болатын жағдайлардың шешімін тауып, бейімделе алады. Олар, басқа адамдар сияқты, қазіргі уақытта бейімделу дағдарысымен айналысады, бірақ олар үшін көп уақыт кетпейді және әрқашан «қоңырау шалу» принципті шешімімен аяқталады [6, 128].

Көшбасшылықтың табиғаты дуалистік болып табылады. Көшбасшылық, бір жағынан, белгілі бір топтағы, ұйымдағы, әлеуметтік ортадағы адамның позициясы. Екінші жағынан, көшбасшылық - кейбір әрекеттерге ізбасарларды тарту процесі, нәтижесінде оның күш-жігерінің арқасында көшбасшының қандай да бір миссиясының табысы, сондай-ақ қоршаған ортадағы көшбасшылық мәртебесі байланысты болады.

Әлбетте, көшбасшылық құбылыс ретінде күрделі ұйымдардың белгілі бір объективті қажеттіліктеріне негізделген. Бұған, ең алдымен, өзін-өзі ұйымдастыру қажеттілігі, оның өмірлік және функционалдық қабілетін қамтамасыз ету үшін жүйенің жекелеген элементтерінің мінез-құлқына тапсырыс беру жатады. Мұндай тәртіптілік функцияларды басқарудың тіке (басқару-бағыну) және көлденең (бір деңгейлі) сілтемелер арқылы жүзеге асырылады, ең алдымен, олардың тиімді жұмыс істеуі үшін иерархиялық, пирамидалық ұйымды талап ететін басқару функцияларын және оны орындайтын құрылымдарды бөлу арқылы жүзеге асырылады. Мұндай басқару пирамидасының басы көшбасшыдан басқа ешкім емес. Жетекші лауазымдарды таңдаудың айқындығы жүйені құрайтын қоғамдастықтың түріне, оның айналасындағы шындыққа қатынасына байланысты. Жүйе мен халықтың қажеттіліктері күрделі ұйымдасқан ұжымдық әрекеттерде өсіп келе жатқандықтан және осы қажеттіліктерді ұжымдық мақсаттарда жүзеге асыруда көшбасшы қажеттілігі мен оның функцияларын нақтылау қажет.

Көшбасшылықтың негізгі макро-мәселелері: мақсаттарды қою проблемасы, көшбасшылықты қалыптастыратын және қолдайтын корпоративтік мәдениет мәселесі, көшбасшылық стилін ұйым өмірлік кезеңіне көшіру мәселесі, көшбасшыны ынталандыру мәселесі. Көшбасшылық үшін міндетті шарт - мемлекеттің және тіпті мемлекет тарапынан мемлекеттік органдарға, жергілікті өзін-өзі басқару органдарына, білім берудің өзіндік басқаруына, халықтық және әлеуметтік топтарға және қозғалыстарға дейін түрлі деңгейдегі және масштабтағы нақты ресми немесе бейресми ұйымдарда билікке ие болу. Лидердің ресми өкілеттігі заңмен бекітілген. Бірақ барлық жағдайларда көшбасшы қоғамда немесе оның артынан ерген адамдардың ұжымдарында әлеуметтік және психологиялық, эмоционалдық қолдау көрсетеді.

Студенттік шақтан бастап ұйымдастырушылық қабілеттер, басқарушылық қасиеттер, топты қалыптастыру икемділігі, мақсаттарды анықтау, топ алдында қажетті міндеттерді қою мен белгілеу сияқты көшбасшылық қабілеттер - көшбасшыға қойылатын заманауи талаптар. Көшбасшының рөлі - қатысушыларды және олардың қызмет бағыттарын біріктіру. Ол ең жақын ортада тығыз қарым-қатынас жасауды талап етеді. Оның мінез-құлқының жеке стилі (авторитарлық, қатаң немесе демократиялық) топпен және көшбасшының беделіне айтарлықтай әсер етеді.

Осылайша, көшбасшы - бұл қоғамдастықтың мүдделерін қанағаттандыруға бағытталған бірлескен қызметті біріктіру үшін басқаларға әсер ете алатын адам. Көшбасшы адамдарға қажетті қасиеттерге ие болып, оны артынан алып келеді. Бағынушылар оны қадағалауға және жоспарлаған бағдарламаны орындауға дайын болуы керек. Көшбасшылық үшін негізгі жағдайлардың бірі ең аз уақытты барынша ақпараттандыру болып табылады. Қазіргі заманғы техникалық байланыс құралдары мен ақпарат осы талапты қанағаттандырады.

Лидердің өз функцияларын жүзеге асыруындағы маңызды фактор: жеке қасиеттер, нақты жағдай, сыртқы орта динамикасы, жетілу, шеберлік, тәжірибе, жұмысшылардың өнімділігі мен үміттері, көшбасшының мінез-құлқы, олар жұмыс істейтін немесе оқитын ұйымның ерекшеліктері, соңғысының тиімділігі.

Лидердің қасиеттерін қалыптастыратын факторлар келесі айнымалылар: топтағы адамдар арасындағы қарым-қатынас; микроорта; апаттылық. Көшбасшылықтың міндетті шарты әртүрлі деңгейдегі және бейресми ұйымдарда билікке ие болу. Көшбасшылық қасиеттер студенттік шақтан, ең жоғарғы бастамашылық пен қызмет кезеңінен, жеке тұлғаны кәсібилендіру кезеңінен бастап қалыптасады.

Қорыта келгенде көшбасшы топтың бірлескен қызметін біріктіру үшін басқаларға ықпал етеді. Көшбасшы артынан бірге ерген адамдарға қажетті қасиеттерге ие болады. Көшбасшының функцияларын жүзеге асыруда ең маңызды жеке қасиеттері, нақты ортасы, сыртқы ортаның динамикасы, жетілу, шеберлігі, тәжірибесі, ізбасарларының өнімділігі мен үміттері, көшбасшының мінез-құлқы, олар жұмыс істейтін немесе оқитын ұйымның

ерекшеліктері, соңғысының тиімділік факторлары болып табылады. Көшбасшының қасиеттерін қалыптастыратын факторлар, ол топтағы адамдар арасындағы қарым-қатынас, микроағзалар, өздігі болып келеді.

Көшбасшылық ұғымы адамдарға олардың бейімділігі мен тілектеріне, сондай-ақ үстемдік пен бағыныштылығына, ықпалдасуына және топтағы адамдар арасындағы қарым-

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Бабаян, К.Р. Особенности социального лидерства в молодежной среде / К.Р. Бабаян // Вестник Поволжской академии государственной службы. - 2008. - №2. - С.46-51.
2. Бендас, Т.В. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей / Т.В. Бендас // Вестник Оренбургского университета. - 2001. - №1. - С.19-23.
3. Бабинцев, В.П. Лидерство и аутсайдерство в молодежной среде региона / В.П. Бабинцев, И.В. Бояринова, Е.В. Реутов // Социологические исследования. - 2008. - №2. - 76-82.
4. Васюков, И.Л. Методологические основы проектирования системы развития будущих лидеров в условиях вуза / И.Л. Васюков // Инновационные образовательные технологии. - 2008. - №3. - С. 36-44.
5. Белякова, Н.В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах: дис. канд. психол. наук / Н.В. Белякова.- М., 2010. - 197 с.
6. Беляева, П.А. Развитие лидерского потенциала студентов как психологическая проблема / П.А.Беляева // Вестник Ставропольского государственного университета. - 2009. - №6. - С.126-131.

УДК 37.014.49

КӨШБАСШЫЛЫҚТЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Шалхарова Гульжан Байғалиевна

gulzhansh@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, психология мамандығының 4 курс студенті Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – А.Р. Мандыкаева

Көшбасшылық мәселесі ең алдымен шетел авторларының еңбектерінде жеткілікті зерттелген, өйткені зерттеу тарихы ұлы империялар және мемлекеттер кезінен бастап қалыптасқан (Ежелгі Греция және Рим). Олар көшбасшылық мәселесін жүйелі түрде зерттеп, бүгінгі күні он мыңнан астам ғылыми мақалалары бар.

1974 жылы Р. Стогдилл «Көшбасшылық бойынша басшылық» жұмысына арналған ең маңызды жұмыстардың 5000-ны таңдады, бірақ кейінірек бұл көрсеткіш 7000 деп аталды, бірақ бұл ақырғы сан емес. Осыған қарамастан, көшбасшылық мәселесі әлі күнге дейін шешілмей жатыр.

Шетелде көшбасшылық құбылысы туралы ғылыми зерттеулердің тарихы он тоғызыншы ғасырдың соңынан басталады. Көшбасшылықтың жалпы қабылданған тұжырымдамасы жоқ. Көшбасшылыққа деген түсініктер мен көзқарастардың әртүрлілігінен, көп немесе аз көңіл аударуға лайықты теорияларды бөліп шығару қиын. Т.В. Бендас белгілі теорияның маңыздылығын бағалау үшін уақытты тексеру және танымалдылық деген екі маңызды критерийді ұсынады. Зерттеуші былай деп жазады: «Кейбір теорияның танымал болуының келесі параметрлерін бөлуге болады: а) көптеген жылдар бойы оны қолдайтын және дамытатын ізбасарларының саны (тіпті, ең әйгілі идеяларды қатаң сынға алу); б) оның ұстанымымен орындалатын зерттеулердің саны; в) осы теорияның идеяларын, әдістерін, ұсыныстарын қабылдаған ұйымдардың саны; г) жеткілікті нақты материалға негізделген басшылықтың теориясы» [1;19]. Осы көзқарасқа негізделген, сондай-ақ біздің назарымызға