



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

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

лайық болатын зерттеулеріміздің мақсатына негізделген, біз шетелдік теориялардың келесі топтарын қарастырдық: көшбасшылық қасиеттер теориясы және жағдаяттық теориясы.

Ерекшеліктер теориясында көшбасшының туа біткен және қайталанбайтын қасиеттері танылады және осы себепті көшбасшылық әлеуметтік-психологиялық құбылыс ретінде көшбасшылық қасиеттердің жиынтығы ретінде қарастырылуы керек, бұл көшбасшыларға осы бірегей ерекшеліктердің болуына байланысты жетекші орынға ие болу, тиімді әрекет ету және нақты билікті сақтауға мүмкіндігін береді. Ерекшеліктер теориясымен жұмыс жасағандар Е. Богардус, К. Смит, Р. Крюгер. Олар түрлі әлеуметтік топтардағы көшбасшылықты микро орта деңгейінде зерттеді. В.Ш. Гузаров осы авторлардың шығармаларын зерттеп, Е. Богарду көшбасшыға тән ондаған қасиеттерді атап өткенін білдірді. Олар: ақыл-парасат, әдептілік, әзіл сезімі, алдын ала білу қабілеті, назарын аудару қабілеті, энергия, күшті мінез-құлық және т.б. Оның көзқарасы бойынша басты міндет - көшбасшы үшін қажет ерекшеліктерді табу. Сондықтан ол көптеген көшбасшыларға тән кейбір әмбебап қасиеттерді табуға тырысады. 1940 жылы К. Бирд көшбасшылық қасиеттер теориясы бойынша 20 зерттеуді қорытуға тырысты [2, 53]. Бұл жұмыста жетекшінің 79 ерекшелігі ұсынылды. Ең жиі кездесетіндер: достық, бастамашылық, қарым-қатынас, сенімділік, әзіл- сықақ, ынта. Біраз уақыттан кейін Р. Стогдилл ерекшеліктер қатарына қырағылықты, танымалдықты және шешендікті қосты.

Көшбасшылық ерекшеліктер теориясының дағдарысы - бұл теория басшылықтың табиғатын түсіндірмейді, оны өзін-өзі қалыптастыратын оқшауланған құбылыс ретінде қарастырады. Көшбасшылық ерекшеліктер теориясының жетіспеушілігі - бұл көшбасшы болу қабілеті туа біткен болып саналады. Яғни әлеуметтік жағдайдың көшбасшылыққа әсері елеусіз қалды, көшбасшы және көшбасшылықты нақты әлеуметтік жағдайдың емес, адамға көшбасшы ететін биопсихикалық қасиеттердің жиынтығы, сондай-ақ оның тиімділігін қамтамасыз ету ретінде түсініледі.

Ресей психологиясында қалыптасқан тәсілге сәйкес, көшбасшы ерекшеліктері топ пен көшбасшы жасаған әрекеттерді ескере отырып, әлеуметтік ортадан бөлінбестен қаралуы керек [3, 198].

П. Херси және С.Бланчард шығармалары көріністеріне қарап, Р. Коротаев жағдайлық көшбасшылық теориясын терең зерттеді. Олар әзірлеген «өмірлік цикл теориясы» бойынша басшылықтың ең тиімді стильдері орындаушылардың «жетілуіне» байланысты. Өтеу мерзімі жас санатында анықталмауы керек. Жетілу дегеніміз - адамның мінез-құлқы үшін жауапты болу, мақсатқа жету ниеті, сондай-ақ, белгілі бір тапсырмаға қатысты білім мен тәжірибе, ол ізбасармен орындалуы тиіс. Осылайша, тиімді көшбасшы адамның немесе топтың салыстырмалы жетілуіне байланысты өзінің мінез-құлқын өзгертуі керек. Жетілу деңгейін анықтау үшін жетекші бірқатар критерийлерді бағалай алады: жетістікке ұмтылу, мінез-құлыққа жауапкершілік алуға, білім деңгейіне, сондай-ақ тапсырмалар бойынша бұрынғы жұмыс тәжірибесіне. Осы критерийлерге сәйкес және екі басты факторды ескере отырып («көшбасшылыққа» немесе «көзқарастарға» бағдарлау) П. Херси и К. Бланшард көшбасшылық стиліні төртке бөлді:

1. Бағынатын тұлғалардың өтеу мерзімі төмен, бағынышты адамдар нақты тапсырма үшін жауап бергісі келмей немесе жауап бере алмайды және де оларға тиісті нұсқаулар мұқтаж болады, көшбасшылық пен қатаң бақылау, соның нәтижесінде жетекші тапсырмаға көбірек назар аударып, адамдар арасындағы қарым-қатынастарға аз көңіл бөлінген кезде **«Көрсеткіш»** стилінің тиімді жағдайы болады.
2. **«Қолдау»** стилі міндет пен қарым-қатынасқа бірдей және жоғары назар аударады. Жетілудің орташа деңгейіне ие болғандықтан, бағыныштылар жауапты болғысы келеді, бірақ олар мұны әлі жасай алмайды. Мұндай жағдайда тиімді көшбасшы міндетке бағдарланған мінез-құлықты артық көреді. Ол өз қалауымен, ынта-жігерімен, ізбасарларының бастамасын қолдаған кезде, нақты нұсқаулар, нұсқаулықтар береді.
3. **«Қатысу»** стилі - бағынышты адамдардың орташа өтелу деңгейімен сипатталады. Мұнда көшбасшы керісінше қарым-қатынасқа көбірек, ал тапсырмаларға аз көңіл аударады.

4. 1950 жылдан кейін шамамен 30 жыл бойы көшбасшылық қасиеттерінің теориясы аясында жүргізілген зерттеулер мінез-құлқы тұрғысынан көшбасшылық зерттеудің өсу үрдісіне жол ашып, артта қалып отырды. Негізгі сипаттамаларын іздеудің орнына ғалымдар көшбасшының мінез-құлқын және оның ізбасарларымен өзара әрекеттесуін зерттеуге назар аударды. Басқаша айтқанда, көшбасшы деген кімге қатысты сұраққа жауап іздеудің орнына, көшбасшылардың ең жақсыларының не істеп жатқанын зерттеуге бағытталған. Е.А. Краснояруженская өз мақаласында (1939 ж.) басшылықтың әсер етуінің үлгісі Курт Левин бастаған топтың жетістігіне әсер еткендіктен, көшбасшылықтың диктаторлық, демократиялық және либералдық деген үш стилін қарастырды.
5. Бірқатар зерттеулерде, ақыр соңында, көшбасшылықтың екі факторы анықталды: құрылымды ескеру және бастамашылық.
6. Ұқыптылық көшбасшы мен ізбасарлар арасындағы өзара сенімділік, адалдық, құрмет дәрежесін анықтайды.
7. Құрылыстың бастамашысы көшбасшы өз жұмысын және оның бағыныштыларының жұмысын қаншалықты дәрежеде екенін анықтайды, бағыныштылардың міндеттерін анықтайды, қызметкерлер арасында сенімді байланыстарды орнатуға тырысады және оның назарын осы тапсырмаларды орындауына аударады.

XX ғасырдың соңындағы орыс қоғамындағы әлеуметтік-экономикалық өзгерістер ұлттық көшбасшылық психологиядағы зерттеулердің дамуына әсер етті.

Ғалымдарға идеологиялық қысымның төмендеуі, жаңа зерттеу объектілерінің пайда болуы, Ресей Федерациясындағы әлеуметтік психология мен педагогиканың белсенді дамуы көшбасшылық феноменін зерттеуге қызығушылық туғызды. Соңғы жылдары төмендегідей мүмкіндіктер пайда болды:

Бұл мәселе бойынша сандық өсім саяси психология саласында көшбасшылықтың ең қарқынды дамып келе жатқан зерттеулері болды. Елцин, Горбачев президенттердің тұлғаларын, басқа да саяси көшбасшылар, оның ішінде коммуникативтік қабілеттерін дамыту, «депутаттық-сайлаушы» жүйесінде көшбасшылық, саяси көшбасшының бейнесі және т.б. талдау жүргізілді. Бұл зерттеулер қолданбалы, сонымен қатар пәнаралық сипатқа ие болды.

Көшбасшылық психологиядағы салалардың пайда болуы: саяси көшбасшылық, ұйымдық, спорттық, білім беру, отбасы. Қазіргі кезеңде басқарудың әлеуметтік психологиясы (Журавлев, Платонов және т.б.), басқару психологиясы (Никифоров және т.б.) аясында Ленинградта, Мәскеуде, Курск-Костромалық әлеуметтік-психологиялық мектептерде ұйымдастырушылық көшбасшылықты зерттеу басталып, осы мәселелердің жаңа аспектілері дамыған.

1. Қатты сыннан қазіргі ғылымның жетістіктеріне елеулі талдау жасау.
2. Көшбасшылық тұжырымдамасын қайта қарау және онымен байланысты жаңа терминдердің пайда болуы.
3. Көшбасшылықтың жастық аспектісін дамыту. Оқушылар мен студенттердің оқу топтарында көшбасшылықты зерттеу жалғасуда (Дубовская және басқалар).
4. Жаңа тұжырымдамалардың пайда болуы. Жыныстық диморфизм мәселесі ресейлік психология үшін классикалық болып табылады, бірақ көшбасшылық психология саласында (Ходырева, Бендас және т.б.) гендерлік зерттеулер бар.
5. Көшбасшылыққа мәдени көзқарас (Никифоров, Лебедева и др.) [4;222].

Көшбасшылық қасиеттерді қалыптастырудың алғашқы шарттарының бірі көшбасшы болуға мүмкіндік беру болып табылады. Бұндай тәсілді А.С. Макаренко әрбір оқушысына көшбасшы болуға мүмкіндік берген және осы ісі табысты болды деп Р.Коротаев өз еңбегінде жазды.

Психологтармен бірге әлеуметтанушылар және мұғалімдер осы мәселеге белсене араласады. Отандық психологиядағы көшбасшылық тұжырымдамалардың ішінен үшеуі В.И. Румянцева, Р.Л. Кричевский және Г.С. Никифоров ең жақсы танымал. Н. Шаталова осы

авторлардың теориясын зерттеді және В.И. Румянцева спорттық көшбасшылықтың құрылымдық және функционалдық тұжырымдамасын тұжырымдады[5;22]. Р.Л.Крычевскийдің айырбастау тұжырымдамасы көшбасшының басқа топ мүшелеріне ықпал ету механизмі ретінде сәйкестендіру ұғымынан тұрады:

1. көшбасшы топ үшін ең маңызды құндылықтар сипатына ие;
2. ол сәйкестендірудің ең жиі нысаны болып келеді;
3. сәйкестендіру көбіне топтың белгілі бір мүшесі үшін ең маңызды болып табылатын адамның сол қасиеттеріне сәйкес ашылады және ол онсыз болмаған кезде бағаланады;
4. көшбасшы мен топ мүшелерінің өзара іс-қимыл үдерісінде құндылықтар алмасылады (жетекші топ - жоғары мәртебесі, топ жетекшісі - құндылықтар);
5. Топтың жетекші қызметінің ерекшелігі көшбасшылық процесінің динамикасының сәйкестігін анықтайды...

Никифоров Г.С. кәсіби қызметтің психологиялық қолдауын басқаруды менеджерлерге қолдануға, оларды нақты мамандықтың өкілдері(өндіріс көшбасшылары) ретінде қарастыруды ұсынды.Бұл психологиялық қолдау менеджердің кәсіби қызметінің барлық сатыларын қамтиды: менеджерлерді іріктеу, мамандыққа практикалық психологиялық дайындық, әлеуметтік және психологиялық бейімделу, менеджерлердің ағымдағы диагностикасы және бағалау, яғни менеджерлерге практикалық психологиялық көмек көрсетуде кешенді тәсілдерді енгізу.

Осылайша, ол Б.Д. Парыгин, Н. С. Жеребов ғалымдардың еңбектерін қарастырады. Алғашқы автор көшбасшының қызмет етуінің мазмұнын, стилін және табиғатын ескере отырып, көшбасшылық типологиясын құруды ұсынады.

Жетекшілердің типологиясы негізінде Н.С. Жеребова жеке тұлғааралық қарым-қатынастар мен функцияларды бөлудің белгісін қояды. Көшбасшы стилі топтық проблемаларды шешуде табысқа қол жеткізетін әдістер мен құралдарға тоқтайды [6, 18].

Білім беру жүйесіне қатысты басшылық ұғымдарын үш топқа бөлуге болады.

1. Психологиялық. Оның басты мақсаты - көшбасшының жеке басы, оның мінез-құлқы, әсер ету әдістері. Бұл теориялар көшбасшылықты басқарушы мен ізбасарларымен және қарсыластарымен өзара іс-қимыл ретінде көреді;
2. педагогикалық, ол балалық шақтағы көшбасшылықты дамыту қажеттілігі мен мүмкіндігін негіздейді;
3. кешенді, түрлі тәсілдерді қосу әрекеті болып табылады.
4. Қазіргі заманғы ғылыми педагогикалық психология әдебиетінде, оқу орындарының жағдайында көшбасшылық қасиеттерді дамыту мәселесі аз дамыған. Көшбасшылықтың пайда болуын түсінудің әртүрлі тәсілдерін талдау университетте оқу кезінде адамның көшбасшылық қасиеттерін дамыту мүмкін деп қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Қоғамның барлық мүшелері басшылықтың жұмысына қатысады: біреуі көшбасшы, біреуі оның көмекшісі немесе ізбасары, біреуі көшбасшы болғысы келеді.

Осылайша, көшбасшылық мәселесі шетелдік авторлардың шығармаларында жеткілікті түрде зерделенеді, өйткені олардың зерттеу тарихы ұлы империялар мен мемлекеттер құрудан басталады. Біз шетелдік теориялардың келесі топтарын, ол көшбасшылық теориясы және жағдайлық теориялар қарастырдық.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. 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.
2. Агеева, Е.И. Эмоциональный интеллект и лидерство /Е.И. Агеева // Менеджмент сегодня. - 2010. - №1. - С.50-57.
3. Краснояруженская, Е.А. Лидерство как ценность современной молодежи / Е.А. Краснояруженская // Вестник Ставропольского государственного университета. - 2008. - №3. - С.198-202.

4. Кривеньшева, Е.Н. Аксиология молодежного лидерства в регионе /Е.Н. Кривеньшева // Регионология. - 2009. - №3. - С.221-229.
5. Кулинцева, Ю.С. Формирование лидерских устремлений у студентов ВУЗа: автореферат дисс. канд.пед.наук / Ю.С.Кулинцева. - Сочи, 2013 - 22с.
6. Ларионов, В.Г. Природа лидерства / В.Г. Ларионов, О.Н. Мельников // Российское предпринимательство. - 2001. - № 2/4.- С.13-19

УДК 54.65

ЖАСТАРҒА АРНАЛҒАН БИЗНЕС-ИНКУБАТОРЛАРДЫ ДАМЫТУДАҒЫ АҚШ ТӘЖІРИБЕСІ

Шингизбаева Мадина

shingizbaeva@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, 5В090500-«Әлеуметтік жұмыс»

мамандығының 4 курс студенті, Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Д.О.Досмурзаева

Қазіргі таңда нарықтық экономика заманында бизнес-инкубаторлардың атқаратын рөлі өте зор. Нарықта бәсекеге қабілетті кәсіпорындардың көбеюі – өнім немесе қызмет түрлерінің сапасын арттырып, тұтынушыға таңдау мүмкіндігін көбейтеді. Бүгінгі таңда дамыған елдердің әл-ауқатының негізгі себебі шағын және орта кәсіпкерліктер болып табылады. АҚШ, Франция, Англияда бұл көрсеткіш 50%, Жапония мен Қытайда - 60% ға ие.[1]

Бизнес-инкубатор - бұл шағын бизнес пен фирмалардың дамуына барынша қолайлы жағдайлар жасайтын ұйым. Көрсетілетін қызметтердің ауқымы, әдетте, мыналарды қамтиды: керекті құралдармен жабдықталған кеңсені немесе өндірістік мекемені жеңілдікпен жалға беру, түрлі қызметтер көрсету және оларға үйрету (іс-қағаздар жүргізу, ақпараттық, құқықтық, консалтинг). Бизнес-инкубатордың ең негізгі мақсаты кәсіпкерлікпен айналысқысы келетін, бірақ оны өз күшімен бастай алмайтын кәсіпкерлерге бастапқы кезеңде және оған дайындық кезеңінде қолдау көрсету. Коммерциялық маңызды идея төңірегінде өз бизнесін бастауды қалайтын кәсіпкерлер, ғалымдар, өнертапқыштар, бизнес-инкубатордан қажетті ақпаратты алуға, мамандармен кеңесе отырып жеңілдікті шарттармен кеңсені жалға алу мүмкіндігіне ие болады.

Қазіргі заманауи бизнес-инкубаторларға ұқсас мекеме ең алғаш 1959 жылы Америкада құрылды. Оның идеялық авторы – Джозеф Манкусо. Ол Батавия қаласында ісі насырға шауып бара жатқан фабриканың қарапайым қоймасын сатып алады. Осылайша «Батавия өнеркәсіптік орталығы» - қазіргі таңда қарқынды дамыған, табысты алғашы бизнес-инкубаторлардың бірі болды. Экономикалық дағдарыс кезінде өз елінде жаңа жұмыс орындарын құру мақсатында өз жоспарын жүзеге асырған болатын. Оның идеясы бүкіл әлемге таралып, 1985 жылы әлем бойынша шағын және орта бизнеске көмек көрсету үшін 70 мекеме құрылып, табысты жұмыс жасай бастады. Осы идеяны қолдаған және қолдайтын елдердің үкіметтері инновация саласындағы экономикадағы елеулі серпілісті атап өтті.[2]

АҚШ-тағы бизнес-инкубаторлардың саны 1980 жылдан 2006 жылға дейін әлемдегі үлкен сандарға артты. Сондықтан дамушы елдердің инкубаторларында көптеген тәжірибелер американдық тәжірибелерден алынған.

Америкалық бизнес-инкубаторлардың негізгі ерекшеліктері:

- Құрылған фирмалардың 87%-ы бұрынғыша жергілікті қоғамдастықтарда жұмыс істейді;

- Мемлекет тарапынан қолдау тапқан инкубаторлардың әрқайсысы шамамен 1100 АҚШ долларынан тұратын жұмыс орындарын құрып отырады;