



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ТҰҢҒЫШ ПРЕЗИДЕНТІ - ЕЛБАСЫНЫҢ ҚОРЫ

«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ – 2017»

студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ – 2017»

PROCEEDINGS

of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION - 2017»



14th April 2017, Astana



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

**«Ғылым және білім - 2017»
студенттер мен жас ғалымдардың
XII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2017»**

**PROCEEDINGS
of the XII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2017»**

2017 жыл 14 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2017» студенттер мен жас ғалымдардың XII Халықаралық ғылыми конференциясы = The XII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2017» = XII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2017». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2017. – 7466 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-827-6

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 978-9965-31-827-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2017

Табыстылық	3,9	5,1	2,9	0,010
Билік	2,2	3,2	1,8	0,094
Қауіпсіздік	3,6	3,8	0,38	0,709

Шартты мән: * p (мәнділік деңгейі) $< 0,05$

Кестеден байқағанымыздай болашақ ІТ мамандары мен болашақ әлеуметтанушылардың құндылық бағдарларында дербестілік, стимуляция және табыстылық параметрлері бойынша ерекше мәнді айырмашылықтар байқалды. Бұл көрсеткіштер қандай болмасын маман қызметінде кәсіби маңызға ие қасиеттерді сипаттайды. Сондықтан, эксперименттен алынған мәліметтерден келешекте болашақ ІТ мамандарымен арнайы психологиялық іс-шара ұйымдастырудың қажеттігі көрінеді.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности. М.: Речь, 2004.
2. Психоголос. Энциклопедия практической психологии // Формирование жизненных ценностей. - http://www.psychologos.ru/articles/view/formirovanie_zhiznennyh_cennostey 23.05.3013
3. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. - http://www.psychology.vuzlib.org/txt-books_1.html

ӘОЖ 159.88.2

ПСИХОЛОГИЯ ҒЫЛЫМЫНДАҒЫ ЛИДЕРЛІК МӘСЕЛЕСІ

Маратова Айгерім Маратқызы

aigerim-1995@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ-нің 4 курс студенті,

Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Айтышева А.М.

Лидерлік мәселесі көптеген жылдар бойы орталық назарда жүрген сұрақтардың бірі болып табылады. Ол мәселені философтар, тарихшылар, саясаттанушылар да зерттеуде. Алайда «лидер» мәселесін әлемдік деңгейде психологтар көп қарастырған. «Лидер» мәселесіне қазіргі таңға дейін еңбектердің көп болуынан, олардың ішіндегі ақпарат нақты болып табылмайды. Бұл мәселені 1920 жылдардан бастап қарастыра бастайды. «Лидер» мәселесін толықтай ашу үшін, ол түсініктің пайда болу тарихына үңілуіміз қажет.

Шетелдік психологияны алып қарастыратын болсақ, ХІХ ғасырмен байланысқан хронологиясы және мазмұны бойынша үлкен бес периодқа бөлінеді. Сол себепті кейбір еңбектерде ХІХ ғасырды «лидерлік ғасыр» деп те атайды.

1. ХХ ғ. дейін;
2. ХХ ғ. бірінші жартысы;
3. 1920 ж. соңы – ХХ ғ. ортасы;
4. 1950 - 1970 ж.
5. ХХ ғ. және ХХІ ғ. соңы [1].

Әлеуметтік кеңес психологиясында лидерлік мәселесін қарастыру тарихы мазмұны мен хронологиясы жағынан да өзгеше болып келеді:

1. ХХ ғ. дейін;
2. ХХ ғ. басы;
3. 1920 - 1930 жылдар;
4. 1960 ж. ортасы - 1980 ж. ортасы;
5. 1980 ж. ортасы және қазіргі заман;

«Лидер» мәселесіне негізгі қызығушылық XIX ғасырда пайда болатын [2].

Бұл уақыт аралығындағы зерттеушілерге ықпал еткен еңбектердің қатарына Г.Спенсердің, Ч.Ломброзо, Т.Карлейльдің, Ф.Гальтонның тұжырымдамаларын көрсетуге болады. Бұл еңбектерде «ықпал етуші» және «бағынушы» деген түсініктер алға тартылып, олар бір бірінен ерекшеленеді деген.

XIX ғасырдың соңы XX ғасырдың бас кезінде кеңес зерттеулері бойынша Н. К. Михайловский, Л. Войтоловский, А. Ф. Лазурский и В. М. Бехтерев лидерлік мәселесін зерттеген.

Н.К. Михайловскийдің айтуы бойынша, «лидер» бұл белгілі бір топтың қажеттіліктері мен қалауын іске асырушы тұлға болып табылады. Яғни, оның жан-жақтылығын, топ басқарушы қабілеттерін, табандылығы мен батылдығын ерекше ажыратып көрсетеді [3].

Н.К. Михайловскийдің сол замандағы ғалымдар сияқты «лидердің» негізгі қасиеттеріне назар аударып, бірнеше критерийлерге бөліп көрсетті:

- Ерекшелік (яғни, басқалардан өзгеше болуы);
- Жас шамасы (ол жас та ересек те болуы мүмкін);
- Жынысы ;
- Халықтың рухын барынша көтеріп, көшбасшылық қасиеттерге ие болуы;
- Еліктеу механизімін қолдану қасиеті[3].

Жалпы алғанда, лидердің «сәтті лидер» деп атануы Н.К. Михайловскийдің ойынша, үш негізгі шарт орындалуы қажет:

1. Тұлғалық қасиеттері;
2. Белгілі елдің мінез-құлқы (менталитет);

3. Алға қойылған мақсаттардың барынша заманауи және қисынды болуын қамтамасыз етуі [3].

XX ғасырдың екінші жартысының лидер мәселесін қарастыратын болсақ, оның ішінде лидердің индивидуалдік қасиеттеріне назар аударылады. Нақтылап айтсақ, лидердің «жасы», «бойы», «салмағы», «дене бітімі», «физикалық денсаулығы», «сыртқы келбеті», «доминанттылық», «агрессивтілік» қасиеттері бойында жоғары деңгейде болуы нағыз лидер болуға мүмкіндік береді.

1. «Жас шамасы» факторы алғашында онтогенездік жоспарда қарастырылған. Алайда лидердің «лидер» болып қалыптасуы мен дамуы «жас шамасына» бағытталып негізделеді. Ғылыми зерттеулер бойынша, бала 2-3 жасқа дейін лидер бола алмайды, ал 9-10 жасқа баланың бойындағы лидерлік қасиеттерінің дамуы мен қалыптасу кезеңі. П. Пигорс баланың толыққанды лидер болып қалыптасуының негізгі төрт қағиданы атап көрсетті:

- Өзіндік реттеу және табандылық;
- Абстаркцияны және әлеуметтікті меңгеруі;
- Адамдарды танып білу;
- Есте сақтау көлем деңгейі [4].

Жас шамасы лидерліктің маңызы факторы болып келесі жағдайға байланысты анықталып көрсетілді:

- Спортшыларға бағытталған (спорттық командада лидер спортшының жас шамасы бірегей болуы қажет);
- Жоғары деңгейдегі әкімшілікке бағытталған;
- Студент лидерлерге бағытталған (топ мүшелерінен жас болып келеді);
- «Лидер» студент қыз балдардың жас шамасы кіші болып, ал ер балдарды керісінше, үлкен болып келеді;

Негізгі түрде көптеген ғалымдард тұлғаның «лидер» болып қалыптасуы мен дамуының ерекше факторы ретінде осы «жас шамасы» өз еңбектерінде анық көрсетіп тұжырымдайды [4].

2.Бойы өлшемі «лидер» болып қалыптасуының тағы да бір факторы ретінде қарастыруға болады. Әрине, бұл тұжырымдама нақты және барлығына бірдей қолданбайды. Дегенмен лидердің бойы өлшемі статусына сай болуы қажет деген пікірлер бар.

3.Лидердің салмағы туралы кейбір еңбектерде маңызды болып саналады, алайда, ол топ мүшелерінің типіне байланысты болып келеді.

4.Агрессивтілік факторы. Агрессияның өз кезегінде «лидер» мәселесіне дұрыс ықпал етуі мүмкін. Кейбір еңбектерде агрессияның лидер үшін қаншалықты маңызды екені көрсетіліп, ажыратылып отырады. Әрбір «лидер» бәсекеге бейім болуы үшін осы мінез-құлықты бейнелейді [4].

Лидердің негізгі сипаттамалары мен типтері белгілі бір топтың мақсат міндеттері және сонымен бірге «лидер» тұлғасын бейнелеп көрсетеді. Б.Халипин және Б. Вайнер «лидер» іс әрекетіне негізгі екі параметрлерді ажыратады:

1.«лидер» өз басына халыққа қалай ықпал етуді және оларды ынталандыруға, барынша қанағат етуге қол жеткізеді.

2.«Лидер» белгілі бір мақсатқа жету жолында қолданылатын құралдар мен тәсілдерге мән беріп, ол мақсат жолында болжамның анық және шынайы болуына, жүзеге асуына қол жеткізеді[5].

Аталған көрсеткіштер бойынша әрбір лидер өз басына жағдайға байланысты өзін әр түрлі ұстайды. Белгілі келісімге қол жеткізудегі лидер барлығына көңіл бөліп, атқарылатын жұмысты топпен бірге бірлесіп жасаса, онда ол атқырылатын жұмыс бойынша белсенділік топ мүшелеріне белгілі сенім ұялатып, топ ішінде өзара бірлік орнатуға ықпал тигізеді.

Әрекеттің әріптестік типіндегі лидер жаңа идеяларды топ мүшелерімен келісіп қабылдайды, тапсырманы орындауды жеңілдетіп, жұмыс кезеңдерін мүмкіндігінше бірлесе атқаруға тырысады. Ал, директивті типті лидер топ мүшелерін нашар атқарылған жұмыс үшін жазалайды, топ мүшелерінің эмоционалды көңіл-күйіне назар аудармайды, ешкіммен кеңеспейді, қатардағы топ мүшесінің ұсыныстарын қабыл алмай, өз шешімдеріне түсінік бермейді. Лидердің іс-әрекетінің екінші көрсеткіші әсіресе топ қандай да бір күрделі мәселеге тап келгенде маңызды болады. Лидер іс-әрекетінің жалпы сипаттамалары басқару, жоспарлау, жұмыстың орындалуына бақылау жасау сияқты бастапқы қызметтермен байланысты болады.

Көптеген ғалымдардың зерттеулерінде көрсетілгендей лидер іс-әрекетіндегі айырмашылықтардың 83 пайызы осы екі параметрлермен анықталады. Осылайша, қандай да бір ықпалға ие оқу – тәрбие үдерісін ұйымдастыру топ мүшелерінің қызметін қадағалап, топшілік тұрақтылық пен қанағаттануды қамтамасыз етуі қажет, сонымен қатар, топ күшін мақсатқа жету бағытына жұмылдырып, бағыттауы қажет екендігін айтқан. Лидерлік сипаттар теориясына жауап ретінде мінез-құлықтық теория лидердің ақыл-ой, физикалық немесе әлеуметтік сипаттарына емес, қылықтарына шоғырланатын жаңа көзқарасты ұсынады. Сонымен, психометриядағы эволюциямен, атап айтқанда, факторлық талдау арқылы зерттеушілер орташа статистикалық халық пен лидер қылықтарының нақты нысандарының себеп-салдарлы байланысын өлшеуге қол жеткізді. бұл теорияның авторлары - Левин мен Лайкерт кез-келген дұрыс мінез-құлық мәнеріне ие адам бұрын жабық болған туғанынан лидердің элиталы «клубқа» қол жеткізіп, кіре алады деген қорытынды жасады. Басқаша айтқанда, лидер болып туылмайды, лидер болып қалыптасады.

Жалпы мінез – ол тұлғаның тұрақты сипаты болып табылады. Осы кезекте Б.Г.Ананьевтің пікірі бойынша «мінез негізгі өмірлік бағыттылықты көрсетеді және осы тұлғаға тән өзіндік әрекеттер кейпінде көрініс табады». Басқаша айтқанда, мінезге анықтама бере отырып, тұлғаның өмірлік жағдайларға жауап қайтарудың үлгілік тәсілдерін анықтайтын қасиеттерінің жиынтығы. Мінездің көрініс табулары бұл танылулар нақты жағдайда қандай себептер мен мақсаттарға қызмет ететініне байланысты болады [6].

Анық қойылған міндеттерді орындаумен байланыстылар және адамдармен байланыстылар. Стильдер теориялары лидерлер қандай қасиеттер иелігі емес керісінше, жағдайға байланысты өздерін қалай ұстайтынына назар аударады. Мысалы, жасалуы тиіс

нәрселерді бұйырады және жауабына оңтайлылықты күтеді ме? Немесе, олар белгілі қолдауды, мойындау қалпын дамыту үшін өз командаларын біріктіреді ме? 1930 жылы К. Левин «лидер» қылығына негізделген құрылымды анықтайды. К. Левин «лидер» үш негізгі түрі және лидерлік стильдері бар деп көрсетті:

1. Авторитарлық лидерлер. Олар белгілі шешімді өзі, яғни ешкіммен кеңеспей қабылдайды. Лидердің бұл стилі шешімдер нақты және жылдам қабылдануы қажет және біреумен бірлесіп талқылауға қажеттілігі жоқ болып табылады.

2. Демократиялық лидерлер. Олар белгілі шешімді немесе проблеманы топішілік талқылануға салып, топ мүшелеріне өз пікірлерін айтуға мүмкіндік беріп қана ғана, барлығын өзінен өткізіп, шешім қабылдайды. Бұл стильдегі негізгі рөлді топ пікірі ойнайтыны байқалады және оның маңызды екені көрінеді.

3. Либералдық лидерлер. Олар проблема бойынша өздері шешімді қабылдауға мүлде араласпайды. Керісінше, топ мүшелерінің араласып өздері қабылдауға мүмкіндік береді [7].

Сонымен қатар, лидерліктің негізгі теорияларын анықтап көрсетуге болады.

1) Тұлғалық сипаттамалар теориясы. Бұл теория ағылшын психологі және антропологі Ф.Гальтонның еңбектерінен өріс алды. Ол лидерлік табиғатындағы «тұқымқуалаушылық» идеясын ұсынған болатын.

2) Лидерліктің жағдайлық теориялары. Бұл теорияларға сәйкес лидердің пайда болуы субъект, орын, уақыт және жағдайдың кездесу нәтижесі ретінде қарастырылады.

3) Жағдайлық-тұлғалық теориялар. Бұл лидерлік теориялар нұсқасын 1952 жылы Г.Герт және С.Милз ұсынған [8]. Олар лидерлік феноменін қарастырғанда төмендегі 5 факторды ескеру қажеттігін көрсетеді:

1. Лидердің адам ретіндегі сипаттамалары.

2. Оның мотивтері.

3. Лидердің әлеуметтік рөл ретіндегі тұлғалық сипаттамалары.

4. Интуициялық контекст.

5. Лидер және мотивтер бейнелері (лидердің артынан еретін адамдардың бейнесі).

4) Күтулер өзара әсерлесулер теориясы. Бұл теорияны көптеген американдық зерттеушілер қарастырды (Дж.Хоманс, Р.Стогдим, Фидлер, Эванс). Фидлер лидерліктің екі мүмкін болатын стилін қарастырды:

1. Міндетке бағытталушылық (құралдық лидерлік).

2. Тұлғааралық қатынастарға бағыттылық (эмоциялық лидерлік).

5) Гуманистік бағыт теориясы. Бұл концепция бойынша тұлға күрделі мотивацияланған ағза. Кез келген ұйым басқарылады.

6) Мотивациялық теория. С.Митчел, С.Эванс және т.б. айтуларына, лидердің тиімділігі оның артынан ерушілердің мотивациясына әсер етуіне байланысты. Олар лидерлік мінез-құлықтың типтерін ұсынады:

1. Қолдаушы лидерлік.

2. Директивті лидерлік.

3. Табысқа бағытталған лидерлік.

4. Мотивациялық теория.

7) Атрибутивті теориялар. Лидер билікті тікелей өзінің ізбасарларынан алады.

Б.М.Баймуханбетовтің айтуы бойынша «лидер белгілі бір топты жарқын болашаққа, игі істерге жетелеу және тәуекелге бел буу мен батыл әрекет жасауға әзір болу іскерлігіне ие топ мүшесі», ал «лидерлік» топ мүшелеріне мәнді ықпал ететін, басшылықты қолына ала алатын, тұлғалық бағалауға, өзгеріс жасауға бейімді әлеуметтік психологиялық құбылыс» деп көрсетеді[9].

Ж.Ы.Намазбаева бойынша, «лидер» – топ мүшелерінің мақсаттарын қамтитын және топтық іс-әрекеттің сипаты мен бағытын айқындайтын, жауапты шешімдерді қабылдауға құқықты екенін топтың қалған барлық мүшелері мойындаған тұлға. Сонымен қатар, неғұрлым беделді тұлға бола отырып, лидер бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыруда және

топтағы арақатынастарды реттеуде шынайы басты рөлді атқарады. Топта, ұжымда әдетте жетекшілік міндетін өзіне алатын бір адам болады деп көрсетеді [10].

Жоғарыдағы айтылған талдау көрсеткендей, жалпы «лидерлік» ұғымына анықтама беру аса оңай емес, бұл лидерліктің кез келген топта, кез келген уақытта белгілі бір топтағы адамдардың қандай да бір мәселені шешу жолында топ мүшелерінің барлық немесе көптеген мүшелерінің қызығушылығын туғызу барысында пайда болатындығымен түсіндіріліп көрсетіледі. Топ алдында қандай болмасын бір күйден екінші күйге көшу міндеті тұрғанда немесе белгілі топ мүшелерінің ресурстарымен бөлісумен айналысқанда «лидерлік қатынасы» айқын бейнеленеді.

Лидер мәселесін жан-жақты қарастырып, қызығушылық білдірген ғалымдар мен зерттеушілер көп. Алайда қандай болмасын ғылыми еңбектерді талдау негізінде лидерліктің тиімді қасиеттерін анықтауда барлық жағдайда жеке индивидуалды сапалары мен қасиеттерін қателіксіз айқындайтын сапаларды ажыратып көрсету мүмкін еместігін және қазіргі таңдағы лидерлердің жеке дара мінездемелер сапалары туралы нақты түрде тұжырымдамалардың жеткіліксіздігін байқаймыз. Ол мәселеге байлынысты осы кезеңге дейін әр түрлі пікірталастар жалғасын тауып келеді. Алға қойылған жоғары мақсаттар қойып, оған жетуге ұмтылу, шынайылық пен өз өзіне сенімділік лидерлердің заманауи қоғамдағы мәнділігін ерекшелейтін сипаты болып табылады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. - М., 1999. - 212 с.
2. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство. - СПб.: Речь, 2000. - 234 с.
3. Менегетти А. Психология лидера. - М.: Онтотпсихология, 2002. - 208 с.
4. Кови С. Семь навыков лидера. - Минск: Вегапринт, 1996. - 448 с.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина, 2005. - 301 с.
6. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург, 2001.
7. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / [Пер. с англ. И. Ю. Авидон]. — СПб.: Речь, 2000.
8. Кричонеки П. Л. Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: 2005
9. Баймуханбетов, Б. М. "Лидер", "Лидерлік", "Лидерлік сапа" ұғымдарының мәнін теориялық талдау // Қазақстан педагогикалық ғылымдар академиясының хабаршысы = Вестник Академии педагогических наук Казахстана. - 2014. - N 1. - Б. 40- 46
10. Намазбаева Ж.Ы. Развитие личности. Изд. Мектеп, Алмата. 1987г. 16п.л. – Монография

УДК 364.044.4:172

ИЗУЧЕНИЕ ЭТНИЧЕСКИХ СТЕРЕОТИПОВ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ С ПОМОЩЬЮ ПРОЕКТИВНЫХ РИСУНКОВ

Манапова Перизат Нұркенқызы

perizat_manapova@mail.ru

магистрант 2 курса специальности «6М090500 – Социальная работа»

ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель - Урузбаева Г.Т.

В Казахстане проживают множество этносов и народов, наблюдается бурное смешение различных этнических групп, массовых миграций и наша столица сегодня является крупнейшим центром интеграции, ведущий к устойчивому развитию дружественных взаимоотношений этносов, населяющих республику.

В концепции духовно-нравственного формирования личности будущего социального работника в рамках ГОСО РК (от 2006.09.01., ст.8 п.4), в ряду профессиональных