



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.enu.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

ответственность за ее результаты, эмоциональные переживания ситуации успеха. В процессе реализации мотивационных методов должен присутствовать вызов, возможность каждому показать свои способности, лучше справиться с заданием, ощутить собственную значимость. Для этого задание должно содержать как известную долю риска, так и шанс добиться успеха.

Административные методы оказывают прямое воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно, контроль за их выполнением, систему административных средств поддержания трудовой дисциплины и т. д. Они призваны обеспечить организационную четкость и дисциплину труда.

Социально-экономические методы мотивации основываются на том, что студенты в результате их применения получают определенные выгоды (прямые или косвенные), повышающие их благосостояние. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие студентов материальными бонусами не может привести к устойчивой мотивации. Косвенная экономическая мотивация включает такие формы как предоставление в пользование технических средств; пользование оздоровительными лагерями по льготным путевкам; приобретение продукции, производимой в университете, по льготным ценам.

Мотивация является обязательным компонентом в системе социальной поддержки лидеров в учреждениях высшего образования. Эффективность воспитательной работы со студенческим активом обусловлена оптимальным сочетанием социально-психологических, административных, социально-экономических методов мотивации. Таким образом, определив мотив студента к деятельности в молодежной университетской организации, мы можем применить адекватный мотиву метод стимулирования студента к управленческой и самоуправленческой деятельности.

Список использованных источников

1. Студенческие профсоюзные организации в Беларуси и их отличия [Электронный ресурс] // Статья из белорусской газеты «Звезда» в переводе на русский язык. – Режим доступа: <http://www.afportal.ru/teacher/instruction/student-union>.
2. Жук О.Л. Теоретико-методические основы воспитания студентов в современном университете / О.Л. Жук, А.П. Богомазов // Вышэйшая школа. – 2014. – №6. – С. 3-8.
3. Сафаргалина Ж.Н. Стимулирование организационно-управленческих умений студентов педагогических колледжей в условиях студенческого самоуправления [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). –СПб.: Заневская площадь, 2014. – С. 149-151.

ӘОЖ 159.92.7

ӨЗІН-ӨЗІ БАҒАЛАУДЫҢ ТҮЛҒАЛЫҚ ДАМУҒА БЫҚПАЛЫ

Мырзақан Бақыт Қажмұханқызы

bakonya04@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ-нің 4 курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Айтышева А.М.

Индивидтің мінез-құлқына әсер ететін маңызды факторлардың бірі – оның өзін-өзі бағалауы болып табылады. Өзін-өзі бағалау – бұл тұлғаның өзін, өзінің мүмкіндіктерін, өзіндік қасиеттерін, абыройын, кемшіліктерін және басқа адамдар арасындағы орнын бағалауы; сонымен қатар өзін жақсы, білікті, құрметтеуге лайықты деп қабылдауы.

Қазіргі кезде тұлғаның өзін-өзі бағалауы мәселесі, оның теоретикалық аспектілерін қарастыруға үлкен үлес қосқан көрнекті психологтардың Б.Г. Ананьев, Р. Бернс, Л.И. Божович, У. Джемс, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, Р. Мейли, С.Л. Рубинштейн, Е.Т. Соколова, В.В. Столин, А.Г. Спиркин, П.Р. Чамата, И.И. Чеснокова, Т. Шибутани және т.б. ғылыми еңбектерінде зерттелген. Аталған авторлардың еңбектерінде индивидтің тұлғалық қалыптасу процессіндегі өзін-өзі адекватты қалыптастырудың заңдылықтары мен мүмкіндіктері, функциялары, құрылымы сияқты сұрақтар қарастырылған.

Кеңес психологтары Л.И. Божович, И.С. Кон, А.И. Липкина, М.И. Лисина адамның өзін-өзі бағалау мәселесін қарастырып, ең алдымен оның кәсіби әрекетінің маңыздылығын атап көрсетті. Олардың пікірінше, өзін-өзі бағалау қызмет нәтижесінде қалыптасады, тұлға өзін осы қызметтің субъектісі екенін түсінеді, өзінің мүмкіндіктері мен қасиеттерін бағалайды.

Қазақстанда жүргізілген зертеулердің ішінде профессор Ж.Ы. Намазбаеваның жетекшілігімен Р.С. Сабырова, С.Ж. Өмірбекова және Л.С. Пилипчуктың жұмыстарында жасөспірімдер мен жеткіншектердің өзіндік бағалау ерекшеліктері, өзіндік сана сезімдер жайлы, Ж.Ж. Бейсенованың жұмысында мамандық таңдау мен кәсіби өзін-өзі анықтаудағы өзін-өзі бағалау ерекшеліктері көрсетіліп, зерттелінді.

Көптеген анықтамалар өзін-өзі бағалауды компонент, аспект, Мен-концепцияны немесе өзіндік сана сезімді өлшеу ретінде қарастырады. Мен-концепцияның үш аспектісі бар: когнитивті, аффективті және мінез-құлықтық. Өзін –өзі бағалау көбінесе аффективті компонентімен байланысады. Бірақ өзін-өзі бағалаудың өзі осы үш аспектіті құрайтыны туралы көзқарас бар: когнитивті(өзі туралы пікірді немесе түсінікті бейнелейтін); эмоционалды(жеңісті немесе қажуды, абыройды немесе ұятты уайымдау); мінез-құлықтық(сенімді немесе жасқаншақ, өркөкірек немесе сақ жүріс-тұрысты көрсететін). Басқа зерттеушілерге сәйкес өзін-өзі бағалау түсінігімен қатынасты бөлек аспект- бағалауды Мен-концепциядан бөліп, оны эмоциядан және мінез-құлықтық реакциялардан ажырата білу керек.

Н.Эмлер бойынша өзін-өзі бағалау туралы көптеген көзқарастар келесі екі түсінік арасын қамтиды: өзін-өзі бағалау- тұлғаның өзін-өзі қабылдауы және бағалауымен көрінетін «Мен»-нің аффективті бағасы, жалпылама(генерализованное) сезім; өзін-өзі бағалау - глобальды өзін-өзі бағалауға құрылымданатын және өлшенетін спецификалық қасиеттер немесе сапа, имманенттік «Мен» бағалауларының жиынтығы[1]. Көптеген зерттеушілердің ойынша өзін-өзі бағалау түсінігін анықтайтын екі негізгі процесс- бағалау және эмоция. Бұл екі процесс өзара тығыз байланысты.

Өзін-өзі бағалау туралы теориялық пайымдаулар мен анықтамаларды оның қандай аспектісі немесе функциясы(өзіндік бағалау, эмоционалды және реттеушілік) бірінші жоспарға шығатындығына байланысты үш топқа бөлуге болады.

Бірінші топқа өзін-өзі бағалауды Мен-концепциясының аффективті компоненті ретінде, мақұлдау немесе мақұлдамау, өзіндік қабылдау немесе өзіндік қабылдамау сезімі ретінде қарастыратын зерттеулер жатады. М.Розенберг ойынша, өзін-өзі жоғары құрметтеу- адамның өзін «жеткілікті жақсы» сезінетінін, өзін сыйлайтынын, лайықты тұлға екенін сезінетінін көрсетеді[2]. Өзін-өзі төмен құрметтеу өзін-өзі қабылдамау, көңілі толмау, өз-өзіне қанағаттанбау, өзіндік пайдасыздық, керексіздік сезімін білдіреді. Өзін-өзі бағалауға мұндай көзқарас Р.Бернске де тән [3]. Оның пікірінше өзін-өзі бағалау- өзіне немесе өзіннің жеке қасиеттеріне қатысты байланысқан Мен-концепцияның құраушысы; сол немесе басқа өзіндік сипаттамаларды қабылдау деңгейіне байланысты интенсивтіліктің әртүрлі деңгейін меңгерген индивидтің өзі туралы көзқарасын аффекті бағалауы немесе өзін қабылдауы. Нәтижесінде өзін-өзі жоғары бағалау индивидтің өзін-өзі құрметтеу сезімінің, оның «Мен» сферасына кіретінінің барлығына позитивті қатынасын және өзіндік құндылығын сезіну деңгейін, ал төмен бағалау- өзіне негативті қатынасын, өз абыройынан бастарту, өзін қабылдамау деңгейін көрсетеді.

Кеңестік психологтардың ойынша, өзін-өзі төмен бағалау өзіндік әлсіздік, шарасыздық, өзін жек көру, өзіне көңілі толмау сезімін, ал жоғары бағалау- өзіндік абырой, мақтаныш, өзін-өзі құрметтеу, өзіне деген сүйіспеншілік, өзін-өзі қабылдау сезімдерін тудырады. Өзін-өзі жоғары бағалау өзіне қатысты амбивалентті сезімдермен – өзімшілдікке және жоғары мазасыздыққа, ауыр эмоционалды бұзылысқа, басқа адамдармен конфликтіге, адекватты емес мінез-құлыққа алып келетін өзі туралы өзіндік көзқарастарды жоғалту қорқынышымен байланысты. Соңында өзін-өзі бағалаудың өзі адамның өзінің «Меніне» қатысты сезінетін эмоционалды уайымдарына сая бастады, яғни өзін-өзі бағалау субъектінің өзіне эмоционалды-құндылықтық қатынасымен теңестіріле бастады.

Көптеген ғалымдар өзінің «Мен»-іне қатысты тұрақты эмоция, сезім пайда болатын аффективті процесс ретінде «өзін-өзі бағалау» және «өз-өзіне қатынасы» терминдерін синоним ретінде қарастыра бастады. Өзін-өзі бағалауға жататын басым үш сезім әдебиеттерде басым болады: өзіне деген сүйіспеншілігі, өзін-өзі мақұлдауы және компетенттілік сезімі.

Сонымен, бұл бағытқа өзін-өзі бағалауды өзінің «Мен»-іне эмоционалды қатынасымен байланыстыру тән, яғни бұл түсініктерді теңестіру немесе өзін-өзі бағалауды эмоционалды-құндылықтық қатынастың ерекше түрі, өзіндік қатынастың құрылымы ретінде қарастыру. Өзін-өзі бағалау көбінесе ерекше «Мен» объектісіне қарым-қатынастың ерекше түрі ретінде немесе өзіне қалай қарайтынын, өзі туралы қандай пікірі барын көрсететін адамның өзіне деген барлық қарым-қатынасты бағалау аспектісі ретінде сипатталады. Л.В. Бороздина көрсеткендей, бұндай тәсілде өзін-өзі бағалау анализдің дербес пәні ретінде әшейін жоғалады [4].

Анықтамалардың екінші тобы өзін-өзі бағалауды «Мен» деңгейлері арасындағы өзарабайланыс ретінде, өзі туралы жаңа ақпаратты құрылымдайтын және бұрынғы тәжірибесін жалпылайтын білім ретінде, адамның мінез-құлқының және іс-әрекетінің реттеушісі ретінде қарастырады. Өзін-өзі бағалау туралы осындай көзқарастар У.Джеймс, З.Фрейд, К.Роджерс зерттеулерінен бастау алды.

Осы контексттік тұрғыда өзін-өзі бағалау көбінесе реалды және идеалды «Мен»-нің арасындағы сәйкестік арқылы анықталады. Бұл «Мен» аспектілері арасындағы айырмашылық тек қана өзін-өзі бағалаудың «жоғарылығын» көрсетіп қоймайды, сонымен бірге мінез-құлқын реттейді. Идеалды және реалды «Мен» арасындағы айырмашылық (дистанция) мазасыздық, бейімделе алмау белгілері ретінде бағаланатын өзін-өзі бағалаудың төмен көрсеткіші ретінде түсіндіріледі. Идеалды және реалды «Мен» арасындағы байланыс тығыз болған сайын өзін-өзі мақұлдау жоғарылайды, адамның іс-әрекеті эффе́ктивті болады.

Өзін-өзі бағалауды өзін-өзі реттеудің басты компоненті ретінде қарастырып, зерттеушілер оның регулятивті функцияларының түрлері мен мүмкіндіктерін анықтады. Өзін-өзі бағалаудың регулятивті функциясын А.В.Захарова өзіндік бағалау, бақылау, ынталандырушы, ажыратушы, қорғаныш түрлеріне бөлді [5]. Өзін-өзі бағалау тек қана бейімделушілік функцияны орындап қоймай, адамның өзінің күшін мобилизациялау, жасырын мүмкіндіктерін, шығармашылық потенциалын жүзеге асыру факторы ретінде де қарастырылады. Автор өзін-өзі бағалаудың уақыттылыққа байланысты үш түрін бөліп қарастырды. Олардың әрқайсысы өз қызметін атқарады: болжамалы өзін-өзі бағалау тұлғаның қызметінің ең бастапқы кезеңіндегі белсенділікті реттеуді жүзеге асырады; түзетуші өзін-өзі бағалау қызметтің орындалу барысын бақылау ретінде қызмет етеді; ретроспективті өзін-өзі бағалау субъект қызметінің соңғы кезеңінде қорытындыны, дамуда жеткен деңгейлерді, әрекет нәтижесін және субъект өзінің даму перспективін анықтауда бағалауды қолданады.

Көптеген зерттеулерде өзін-өзі реттеу процессіне және оның нәтижесіне әсер ететін өзін-өзі бағалаудың ерекшеліктері мен оның құрылымының рөлі ашылып қарастырылған. Мысалы, өзін-өзі бағалаудың икемділігі әлеуметтік тәжірибе қысымы арқылы бұрын қалыптасқан құндылықтар жүйесі мен өзін туралы көзқарастарды өзгертіп, қоршаған әлеуметтік ортаға еш қиындықсыз бейімделуді қамтамасыз етеді деп қарастырылады.

Үшінші бағытта өзін-өзі бағалауды өзіндік қатынас және өзін-өзі тану дамуының анықталған деңгейі немесе түрі ретінде қарастырады. Осы бағыттағы зерттеулер өзіндік сана-сезімді тұтас және өзін-өзі бағалауды жекелеп түсінуде процессуалдылыққа ерекше мән береді, яғни онтогенезде және өзінің күнделікті іс-әрекетінде үнемі қозғалыста болатын психиканың динамикалық құрылуы ретінде өзіндік сана-сезімді талдауға мүмкіндік береді. И.И.Чеснокова пікірінше, тұлғаның психикалық қызметіндегі өзіндік сана-сезім өзіндік «Менді» субъект ретінде танудағы күрделі процесс ретінде қарастырылады [6]. Өзіндік сана-сезімді процесс ретінде қарастыру оның ішкі динамикасын ескеруге мүмкіндік береді, яғни өзіндік сана-сезімнің ішкі құраушыларының әртүрлі өзара қатынасы – өзіне деген эмоционалды-құндылықтық қатынасы және өзіндік реттеу мінез-құлық детерминациясына әсер етеді. Өзін-өзі бағалау тұлға дамуының әрбір нақты кезеңінде өзіне деген эмоционалды-құндылықтық қатынастың даму деңгейін бейнелейді.

И.С. Кон өзін-өзі бағалаудың төмендегідей негізгі механизмдерді көрсетеді:

- басқа адамның субъективтіге берген бағасын қабылдау;
- әлеуметтік салыстыру. Мұнда индивид өзін басқа адамдармен оған қарағанда жақсы, оған қарағанда нашар немесе «ұқсайды» белгілері бойынша салыстыру жолымен өзін ұғынады және бағалайды

- өзіндік атрибуция – мұнда индивид өзінің құлықтарын әр түрлі ситуацияларда бақылай және бағалай отырып өзі туралы және өзінің ішкі күйлері туралы мәселені қамтиды [7].

Кеңестік, шетелдік ғылыми әдебиеттерде де бұл феноменнің ортақ қабылданған анықтамасы жоқ екенін атаған жөн. Бірақ жоғарыда айтылған авторлардың зерттеулерінің негізінде қорытынды жасауға болады: «өзін-өзі бағалау реттеуші функциясын атқаратын өзіндік сана-сезімнің рефлексивті компоненті болып табылады. Ол адамның белсенділігінің деңгейі мен бағытын, оның әлемге, адамдарға, өзіне деген қатынасын анықтайды; адамның әлеуметтік мінез-құлқы мен қызметі түрлері мен формаларының маңызды детерминанты ретінде саналады. Өзін-өзі бағалау тұлғаның өзінің шынайы және идеалды Мен бейнесін салыстыру нәтижесіне қатынасын көрсетеді. Зерттеушілер өзін-өзі бағалауды тұлғаның өзін, өзінің мүмкіндіктерін, қасиеттерін және басқа адамдар арасындағы орнын бағалау ретінде анықтайды. Өзін-өзі бағалау тұлғаның ішкі әлемінің өзгешелігін, ерекшелігін бейнелейтін және тұлғаның белсенді қатысуы арқылы қалыптасатын негізгі компоненті, дербес сипаттамасы ретінде тұлғаның қызметі мен мінез-құлқын реттеуге қатысатын тұлғалық қалыптасу ретінде түсіндіріледі.

Өзін-өзі бағалаудың құрылымы когнитивті және эмоционалды компоненттері арқылы көрсетілген. Біріншісі адамның өзі туралы білімін бейнелесе, екіншісі өзіне қанағаттанудың шамасы (мера) ретінде өзіне деген қатынасын қарастырады. Өзін-өзі бағалаудың сипаттамасы келесі параметрлерге негізделеді: 1) өзін-өзі бағалаудың деңгейлері (жоғары, орта, төмен); 2) қызмет пен қарым-қатынастағы шынайы табыстылықпен байланысы (адекватты және адекватты емес); 3) құрылым ерекшеліктері (конфликтті және конфликтті емес). Уақытша қатысты сипаттамасы бойынша прогностикалық, өзекті және ретроспективті өзін-өзі бағалау деп бөледі.

Қорыта айтқанда, өзін-өзі бағалау тұлғаның қалыптасуы мен дамуында, кәсіби бағдарлануында маңызды орын алады. Кәсіби бағдарлану - болашақ мамандықты таңдап және қабылдаған сәттен басталып, адам еңбек етудегі белсенділігін тоқтатқанда аяқталатын тұлғаның маман болып қалыптасуындағы тұтас үздіксіз процесс.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Перспективные направления психологической науки. Сборник научных статей. – М.: 2012.
2. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. В 2 т. М., 1989.
4. Бёрнс, Роберт Б. Я-концепция и воспитание. — М., 1989. — С. 169.

1. Бороздина Л.В. Что такое самооценка // Психологический журнал. - 1992. - Т.13, №4.- С. 99-101.
2. Захарова А.В. Психология формирования самооценки. - Минск, 1993. - 100 с.
3. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. - М.: Наука, 1977. - 142 с.
4. Кон И.С. Открытие "Я". - М., 1978. - 367 с.

ӘОЖ 37.013.42:371

БИЗНЕС ҮШІН ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ: ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТИІМДІЛІК АСПЕКТІСІ

Нұрғабден Бибісара Мергенқызы

bikosh03@mail.ru

Әлеуметтану кафедрасының 3-курс студенті, Әлеуметтік ғылымдар факультеті,
Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, Астана, Қазақстан
Ғылыми жеткешісі - Д.О. Досмурзаева

Қазіргі нарықтық экономика заманында, «демеуші» - ең алдымен, қоғамдағы пайдалы әрі маңызды іс-шараларға бағытталған тұлғаның немесе компанияның жомарттылығы. Мұндай адамдар жаңа жобалар жасап, оны іске асыруға көмектеседі. Инвестициясыз жасалуы мүмкін емес жұмыстарды жасайды. Демеушілік – бұл қоғамдық өмірдегі әр түрлі салаларды қолдаудың бір түрі, әлеуметтік инвестициялардың бір формасы. Бұл ұқсастықтары болғанымен, альтруизм емес, филантропия емес, меценаттық емес, қайырымдылық та емес. Ағылшындық белгілі PR менеджер Сэм Блэк «демеушілікті кәсіпкерлік қызметтің бір түрі деп қарастырған дұрыс» деп есептеген. Немесе мамандар берген тағы бір анықтама: «Демеушілік – бұл демеуші компанияның қаржысы мен құралдарын қандай да бір жобаға немесе акцияға тарту арқылы қажетті жарнамалық эффектіге жету». Әңгіме көрме, конференция және тағы осындай сипаттағы іс-шаралар жайлы болғандықтан, бұл жерде демеуші не PR-қоғамдық жарнамаға ие болады, не белгілі бір жеңілдікке ие болады. Демеушілік қолдау басқа да материалдық көмек түрлерінен (мысалы үшін меценаттылық) міндетті түрде қарама-қарсы көмек пен қызметті қажет етуімен ерекшеленеді. Демеуші өз құралдарын күтілетін пайдамен айырбастау үшін салады. Демеушілік демеушіге қандай пайда әкелсе, қарсы жаққа да сондай пайда әкелуі тиіс. Әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, жарнамадағы демеушілік – бұл эффективті маркетингі инструмент деп айтуға болады. Бүгінгі күні жарнама нарығының толықтылығы сонша, тіпті ірі компаниялар жалпы массаның фондында көзге ілікпей жатады. Міне, сондықтан компаниялар демеушілікке жарнаманың заманауи түрі ретінде қарайды. Қазіргі уақытта осыны ескере отырып, көпшілігі фирманың имиджі мен оның қоғам және мемлекетпен байланысы қаншалықты маңызды екенін түсініп отыр. Осы жағдайда демеушілік компаниялардың басшылығының назарын өзіне аудартып отыр.

Кәсіпкерлік, азаматтардың, біріншіден, жеке және материалдық қызығушылықтарын қамтамасыз ететін қызметтің ерекше түрі ретінде, өркениетті азаматтық қоғамның маңызды құраушыларының бірі. Себебі, адамдардың белсенділігінің осы түрі әлеуметтік мәселелерді шешуде кез келген социумды ресурстармен мейлінше қамтамасыз ете алады. Бүгінгі күні кәсіпкерлікті әлеуметтік салаға тартудың негізгі механизмдері ретінде ірі кәсіпорындар мен олардың басшыларының қайырымдылықтың жеке бір түріне қолдау көрсетіп, билік құрылымдарымен өзара қарым-қатынас орнату қажеттілігін айтуға болады. Сонымен қатар кәсіпкерлік одақтардың, ассоциациялардың және басқа да кәсіпкерлердің қоғамдық бірлестіктерінің жағдайын жақсарту мақсатын айтуға болады.

Әлеуметтік жауапкершілік таныту корпорация имиджінің жақсаруына, ұжымдағы қарым-қатынастың нығаюына, жаңа клиенттер тартуға, қызметтің немесе тауардың сатылым көлемінің көбеюіне, нарықтағы корпорация акциялары құнының жоғарылауына көмегін