



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE  
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ  
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА  
GUMILYOV EURASIAN  
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2015»  
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
X Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS  
of the X International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2015»

**УДК 001:37.0**  
**ББК72+74.04**  
**Ғ 96**

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

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 001:37.0  
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2015

примеров, когда после ухода грамотных сотрудников учреждения верным курсом шли на дно.

#### **Список использованных источников**

1. Колесников, А.В. Повышение эффективности образования в вузе. Компьютеризация, когнитивный подход и организационное совершенствование: монография / А.В. Колесников. Минск: БИП-С Плюс. 2009.
2. Певзнер М.Н., Иванов Е.В., Петряков П.А., Федотова Г.А., Шерайзина Р.М., Ширин А.Г. Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» - Великий Новгород: НовГУ им.Ярослава Мудрого, 2010. – 412 с.
3. Скок, Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность: учебное пособие для преподавателей / Г.Б. Скок; отв. ред. Ю.А. Кудрявцев. – М., 2000.
4. Трайнев В.А., Дмитриев С.А., Пинчук И.И. Менеджмент и маркетинг в образовании, науке и производстве и его информационное обеспечение/ Под общей ред. проф. В.А.Трайнева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 268 с.
5. Трудовой Кодекс Республики Беларусь

УДК 331.446.4

### **УПРАВЛЕНИЕ СТРЕСС – МЕНЕДЖМЕНТОМ**

**Тукеев Дербесали Болатұлы**

[derbes\\_007@mail.ru](mailto:derbes_007@mail.ru)

Студент I курса экономического факультета, кафедра менеджмент ЕНУ им. Л.Н.

Гумилёва, Астана, Казахстан.

Научный руководитель – Кулов О. А

Одним из главных факторов риска для карьерного роста, благополучия и здоровья современного человека считается стресс. Высокая изменчивость и сложность современного мира приводят к тому, что стрессы становятся по - стоянными «спутниками» человека. Самопонятие «стресс» введено в оборот Гансом Сельев 1936 г. Под стрессом понимается состояние напряжения, возникающее у человека под влиянием сильных воздействий [1].

В переводе с английского «stress management» переводится, как «управление стрессом». Проблема стресса очень актуальна в наши дни, однако лишь единицы отдают ей должное внимание. На территории бывшего СНГ эта ситуация ещё печальнее.

Полностью избежать стрессовых ситуаций человеку не удастся никогда, можно лишь научиться бороться со стрессом. Данная статья предназначена рассказать, как именно это делать.

Основная часть нашей статьи будет состоять из двух частей: личностный стресс менеджмент и стресс менеджмент на уровне организации. Эти два аспекта тесно связаны: с одной стороны, работнику очень трудно самостоятельно преодолеть стресс, если в компании не созданы условия для этого (очень много работников проводят на работе по 8 часов); С другой стороны, созданные руководством условия не помогут работникам бороться со стрессом, если они сами не желают этого делать. Но прежде, чем приступить к основной части, нужно кое в чём разобраться. [2].

Стресс — состояние, обусловленное наличием трудностей или препятствий, осложняющих достижение желаемых результатов. Также можно сказать, что стрессом является всё, что оказывает давление на человека.

Стрессовые факторы встречаются в нашей жизни ежедневно. Их можно разбить на 3 обширные группы:

1. Внешние факторы - это, например, вооруженные конфликты, усиление

экономической или политической нестабильности в стране, инфляция, увеличение безработицы и т.д.

2. Факторы, зависящие от предприятия (организации) – характер работы, нечёткое распределение ролей, отношения в коллективе, организационная структура, стиль управления.

3. Факторы, зависящие от самого работника – личностные проблемы, а также различные качества и особенности характера самих работников.

Также, к стрессовым факторам можно отнести: опыт, восприятие, поддержку близких и степень активности человека.

Опыт – чем он больше, тем собственно и ниже стресс;

Восприятие – оптимист легче переносит стрессовые ситуации, чем пессимист;

Поддержка – тут всё предельно понятно – общение с друзьями и родными поможет снять напряжение;

Активность – активные люди куда реже впадают в депрессии, нежели пассивные.

Стоит также помнить, что стрессу свойственно «накапливаться». Иногда даже какая-нибудь мелочь, дополняя уже накопленный уровень стресса, может оказаться последней каплей.

Различают три медицинских стадии стресса:

1) Стадия нарастания. Для неё характерны: отчуждение от людей, апатия, безразличие ко всему окружающему.

2) Точка кипения, или же собственно сам стресс. Выражается в потере самоконтроля, состоянии аффекта, иногда даже в провалах в памяти. Этаким выброс энергии. У различных людей он может занимать минуты, часы, дни и даже месяцы. После второй стадии человек чувствует пустоту и усталость.

3) Осознание. После предыдущих двух стадий, человек чувствует вину за те или иные поступки, к нему возвращается способность мыслить. Раздражение извне уменьшается.

Стратегия управления стрессом. Как мы уже говорил в ведении, управление стрессом необходимо осуществлять как на уровне организации, так и на уровне отдельного человека. [2].

Управление стрессом на уровне организации должно осуществляться по следующим взаимосвязанным направлениям:

а) Подбор и расстановка кадров. Различные по характеру и содержанию работы в разной степени влияют на создание стрессовой ситуации. Работники же, со своей стороны, по-разному подвержены стрессу. Поэтому при подборе и расстановке кадров эти факторы должны быть приняты во внимание, дабы впоследствии избежать негативных последствий.

б) Постановка конкретных и выполнимых задач. Для примера: большую абстрактную задачу можно разделить на несколько более мелких и конкретных. Правильная постановка задач, не только снижает опасность возникновения стресса, но и обеспечивает высокий уровень мотивации работников.

с) Индивидуальный подход к работникам. Так, некоторые работники предпочитают работу, которая позволяет им принимать самостоятельные, творческие решения. Однако другим работникам удовлетворение могут приносить выполнение однообразных рутинных операций в коллективе. Осознавая свою уникальность, работники будут с куда большим желанием браться за любую работу, и меньше подвергаться стрессу.

д) Групповое принятие решений, взаимодействие сотрудников. Если работник будет участвовать в обсуждении и принятии стоящих перед организацией задач, то создаются условия для самостоятельного планирования работы, развития самоконтроля и тем самым для предупреждения и развития стресса.

е) Программы оздоровления работников. К ним относятся обеспечение полноценного питания сотрудников, занятия спортом, организация разнообразного досуга. [3].

Также на уровень стресса может влиять обстановка в местах работы сотрудников.

Управление стрессом на уровне работника. Важно понимать, что не всё зависит от

организации - о человеке в первую очередь должен заботиться он сам. Ниже представлены наиболее действенные рекомендации по предупреждению стресса:

а) Распределяйте своё время. Заведите себе привычку с вечера планировать завтрашний день. Необходимо также различать дела по срочности и степени важности. Ниже представлена матрица управления временем (таблица 1).

Таблица 1 – Управление временем.

	Срочные	Несрочные
Важные	I	II
	Критические ситуации, Неотложные проблемы, Проекты с горящим сроком.	Профилактические действия, Установление связей, Планирование, Восстановление сил.
Неважные	III	IV
	Телефонные звонки, Некоторые встречи, Предстоящие неотложные дела,	Мелочи, отнимающие время, Пустая трата времени, Праздное времяпрепровождение.
<i>Примечание: В.С. Устюгова, Р.А. Эльмурзаева - Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента // Вестник томского государственного университета 2012 № 1 (17)</i>		

б) Не менее важны занятия спортом. При физической нагрузке в мозгу вырабатываются эндорфины – гормоны счастья. Как следствие – хорошее самочувствие и чувство собственного достоинства.

с) Хобби. Наличие любимого дела даёт ощущение полноты. Люди, которым по вечерам свойственно перебирать аккорды, рисовать пейзажи или просто запускать воздушных змеев, куда меньше подвержены стрессу. К тому же они часто находят единомышленников.

д) Семья и друзья. Проводить время с близкими также необходимо, как занятия спортом или хобби.

Многое зависит от самого работника и в плане создания благоприятных факторов, способствующих предупреждению стресса в организации – оказание поддержки и доброжелание в отношениях с друзьями и коллегами по работе. [3].

Последствия могут быть самыми различными. Условно симптомы стресса могут быть разделены на три основные группы:

1) Физиологические - это повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний, хронической головной боли и т.д.

2) Психологические - это чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность.

3) Поведенческие симптомы — это снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и иные формы проявления стресса, негативно влияющие на качество работы.

В заключении хочется сказать, что стресс – это не пустое слово из чуждого языка. Это аспект нашей жизни, который сопровождает каждого из нас. Бессмысленно избегать его, поэтому можно лишь научиться с ним бороться.

#### Список использованной литературы.

- 1) Мелия М., Альпина М. Как усилить свою силу? М.: Бизнес Букс, 2008. 298 с.
- 2) 7 навыков эффективных менеджеров – Стивен Р. Кови. Стр 1 (таблица управления

временем)

3) В.С. Устюгова, Р.А. Эльмурзаева - Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента // Вестник Томского государственного университета 2012 № 1 (17)

УДК 338.24.

## ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**Такеева Камила**

*Taki\_410@mail.ru*

студент 3 курса ЕНУ им. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель: к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.

*«Отечественное предпринимательство является движущей силой нового экономического курса».* (Из Послания Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», от 14 декабря 2012 года).

Развитие малого и среднего предпринимательства является одним из условий успешного реформирования экономики. Создание и развитие сектора малого и среднего предпринимательства является основой социальной реструктуризации общества, обеспечивающей подготовку населения и переход всего хозяйства страны к рыночной экономике. Настоящая работа во многом обусловлена потенциалом малого и среднего предпринимательства как движущей силы становления и развития рынка.

Сегодня казахстанский бизнес становится одним из основных факторов конкурентоспособности страны. Ведение частного предпринимательства принимает все более массовый характер, способствует увеличению занятости населения, повышению объемов и качества внутреннего производства. О популярности частного предпринимательства в Казахстане свидетельствует растущее число субъектов малого и среднего предпринимательства, достигшее на начало 2013 года порядка 1,4 млн. и обеспечивающее работой более 2,5 млн. человек. Вклад малого и среднего предпринимательства в ВВП страны составляет более 17,5%. Развитие сектора малого и среднего предпринимательства происходит на фоне благоприятной экономической ситуации в Казахстане. Так, положительный рост экономики в последние годы и благоприятные прогнозы на ближайший период, несмотря на неопределенность изменений на мировых рынках, свидетельствуют об устойчивости нашей экономической системы и ее способности к успешному преодолению циклических перемен. На сегодня в стране созданы все необходимые условия для реализации гражданами предпринимательской инициативы. Сформирована полноценная система диалога государства с бизнесом на всех уровнях власти, проводится системная работа по улучшению бизнес-климата, расширяется инфраструктура поддержки предпринимательства. Подтверждением этому служит укрепление позиций Казахстана в международных рейтингах. Например, в рейтинге Всемирного банка «DoingBusiness 2013» Казахстан достиг 49-го места, а в Глобальном индексе конкурентоспособности Всемирного экономического форума – 51-го места [1].

Государственная политика в Республике Казахстан в отношении частного предпринимательства нацелена на формирование среднего класса, путем развития малого предпринимательства, ориентированного на создание новых высокотехнологичных производств с наибольшей добавленной стоимостью. Для достижения поставленной цели, как одним из этапов реализации стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан предусматривается решение задачи развития инфраструктуры предпринимательства. Инфраструктура поддержки предпринимательства представляет собой