



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.eni.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

көрсетіледі.

Жергілікті атқарушы органдар мүгедектерді жұмыспен қамтуды мына жолдармен қамтамасыз етеді:

1) жұмысшылардың жалпы санының үш пайызы көлемінде мүгедектерге арналған жұмыс орны квотасын белгілеу.

2) шағын, орта бизнес, жеке кәсіпкерлікті дамыту арқылы мүгедектерге қосымша жұмыс орындарын құру.

3) Қазақстан Республикасының заңына сәйкес мүгедектерге арналған әлеуметтік жұмыс орындарын құру.

4) мүгедектерді кәсіптік оқытуды ұйымдастыру.

Әрбір адам мүгедектік топтарынан тәуелсіз еңбекке құқығы бар. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, денсаулық жағдайы еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтіретін не оның денсаулығына және басқа адамдар еңбегінің қауіпсіздігіне қатер төндіретін жағдайларды қоспағанда, мүгедектік себептері бойынша еңбек шартын жасаудан бас тартуға, мүгедекті басқа жұмысқа ауыстыруға, еңбек жағдайларын өзгертуге тыйым салынады. Өз кезегінде, мемлекеттік инспекторлар кәсіпкерлік субъектілеріне тексеру жүргізу барысында, кәсіпорын басшыларының ҚР Еңбек кодексі бойынша, мүгедектерді жұмысқа орналастыру ерекшелігінің орындалуына баса назар аударуына көңіл бөледі. Оған мысал «Жұмыспен қамту -2020жол картасы» бағдарламасы бойынша еліміздің барлық өңірлерінде мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған еңбек жәрмеңкелері өтті. Мысалы Алматы қаласында өткізілген алғаш рет ұйымдастырылған мүмкіндігі шектеулі жандарға арналған жәрмеңкеге 30-дан астам кәсіпорындар мен өндіріс орындары атсалысып, мүмкіндігі шектеулі жандар үшін 100-ден аса бос жұмыс орындарын ұсынды. Ұсынылған бос жұмыс орындарының қатарында тігінші, шаштараз, оператор, программист, етікші, заңгер, бақылаушы сияқты қызмет түрлері бар. 2014 жылдың басынан бері 158 мүмкіндігі шектеулі азамат әлеуметтік жұмыс орындарына жіберілсе, 41 адам қоғамдық жұмысқа орналастырылған. Ал 121 адам арнайы курстарда білім алып, 32 адам кәсібі бойынша жұмысқа орналастырылған. Ал, Астана қаласы бойынша жыл басынан бері жұмыспен қамту орталығына мүмкіндігі шектеулі 246 азамат өтінішпен келген. Бүгінде 122 адам ақысы төленетін қоғамдық жұмысқа араласса, 38 тұрақты жұмысқа орналасқан. Ал, 26-сы әлеуметтік жұмыс орындары мен жастардың тәжірибе жинақтау орталықтарына, қалған 23 кәсіби білімін жетілдіруге жіберілген. Аталған санаттағы азаматтар үшін бос орындар жәрмеңкесі ұйымдастырылады. Бұл мәселеде «ДОС» Тәуелсіз өмір орталығы» мүгедектердің қоғамдық бірлестігінің жобасы да өз көмегін көрсетеді. Оның аясында мүмкіндігі шектеулі 30 жан ағаш, балшық, былғары, тас, бисер және киізден кәдесыйлар жасау курсынан өтіп жатыр. Курс аяқталған соң сертификат алған жастар жұмысқа орналасу мүмкіндігіне ие болады [3].

Жалпы саралап қарасақ елімізде мүмкіндігі шектеулі жандар үшін қолайлы орта қалыптасып келеді. Оларды жан-жақты дамытып, құқықтарын қорғап, қолдап отырған мемлекеттік ұйымдар арнайы жандар аясында жұмыс жасап отыр.

Қолданылған әдебиет

1. Кузнецова В.А. О практике и перспективах социальной помощи престарелым и инвалидам//Социальная работа. – 1992. – Вып. 1.
2. Қазақстан Республикасының Конституциясы. Алматы, «Юрист» 2007.
3. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. ИС ПАРАГРАФ, 27.07.2012
4. Технология социальной реабилитации инвалидов: Метод. рекомендации. – М., 2000

УДК 316.344.233

КЕДЕЙШІЛІК МӘСЕЛЕСІНІҢ ӘЛЕУМЕТТІК АСПЕКТІСІ

Бадамбекова Жарқынай Ераханқызы

badambekova.zh@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Әлеуметтік ғылымдар факультеті, Әлеуметтік жұмыс мамандығының 3 курс студенті, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Г.Сүлейменова

Кедейшілік мәселесі ерте кезден бастап қоғам алдында тұрған басты мәселе. Қоғамдық құрылысқа байланыссыз-ақ, ол кез-келген қоғамға тән. Саяси және әкімшілік құрылыстағы ерекшелік кедейшілікті анықтаудың түрлі дәрежесін көрсетеді. Оның кейбір жақтары барлық дерлік елдерде байқалады. Кедейшілік деп индивидтің (отбасының) қалыпты тіршілік етуін қамтамасыз ететін, нақты қажетті ресурстар саны аз болып табылатын жағдайды түсінеміз. Жалпы, «кедейшілік» ұғымын алғаш рет әлеуметтану ғылымына француз социоэкономисі Ж.Прудон енгізді. Қоғамдағы кедейшіліктің орны туралы зерттеулер XVIII ғасырдан XX ғасырдың алғашқы жартысына дейін (А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Г. Спенсер, Ж. Прудон, Э. Реклю, К. Маркс, Ч. Бут, С. Раунтри) қарастырылса, XX ғасырдың орта шенінен бастап кедейшіліктің мемлекеттің әлеуметтік, экономикалық, саяси даму деңгейіне ықпалы жан-жақты қарастырыла бастады (Ф.А. Хайек, П. Таунсенд және т.б.). Қазіргі кезде жаңа мыңжылдықтың басты мәселелерінің бірі ретінде кедейшілік мәселесі екендігін БҰҰ өз баяндамаларында да атап көрсеткен болатын.

Адам өз организмінің физиологиялық мұқтаждықтарынан туындайтын, өз қажеттіліктерінің ең төменгі әлеуметтік мұқтаждықтарын қамтамасыз ете алмаса, онда мұндай тұрмыс ахуалы «абсолютті кедейшілік» деп анықталады. Ал, «салыстырмалы кедейшілік» дегеніміз - қоғамда белгіленген әл-ауқаттық стандартқа сай өмір сүруге материалдық мүмкіндіктері жоқ адамдар тобы жатқызылады. Одан басқа, кедейшілік адамдардың тұтынуға қажет деңгейі туралы пікірлердің негізінде бағалануы мүмкін, ондай жағдайда олар өздерін кедеймін деп санамайды. Бұл жағдайда «субъективті кедейшілік» туралы болады. У.Уилсонның пайымдауы бойынша кедейшілікті қоғам өзі тудырады. Өйткені, қалалардың орталығында жұмыс орны жеткіліксіз. Сондықтан, кедейлердің енжарлығы мүмкіндіктердің шектеулі болуының нәтижесі. Нарық экономикасының үстеме пайда табу заңдылығына сай, ірі өндіріс орынның иесі оның тиімділігін арттыру үшін оны шикізаты мен еңбек қоры арзан елдерге көшіреді. Табыс жоғары кезінде өндіріс кеңейтіледі. Ал, дағдарыс кезінде қызметкерлерді аяусыз қысқарта бастайды. Сондықтан, Еуропада жұмыссыздық 7 пайыздан 10 пайызға дейін өсті, ал Испания, Грекия мен Португалияда 15-20 пайызға жетті. Бұл ереуілдер қозғалысын күшейтті. Біріккен Ұлттар Ұйымы даму бағдарламасының кедейлікке арналған жылдық баяндамасының тұсаукесері болды. Баяндама мәтіні бойынша әлемнің 2 миллиард 200 миллион тұрғыны кедейліктің құрсауынан шыға алмай келеді. Бұл – бүкіл адамзаттың 14 пайызы деген сөз. БҰҰ-ның тұжырымына сәйкес күніне 1 АҚШ долларына күн көретін адам кедей саналады, ал 1 доллардан аз ақшаға күнелтетін адам – пақыр кедей немесе қайыршы деп танылады [1].

Кедейшілік мәселесі Қазақстанды 90-шы жылдардың басынан толғандыра бастады. Оның өткірлігі, кедейшілік нақты табыстың күрт төмендеуі мен қоғамның әлеуметтік жіктелуінің күшеюі салдарынан қоғамның әлеуметтік құрылымының өзгеруіне әсер ете бастаған сәттен бастап байқалды. Кедейшіліктің өсуі, оның үлес салмағынан да, кедейшілік санаттары бойынша да көрініс тапты. Кедейшілік деңгейінің өзгеру қарқынында оның қалыптасуының екі кезеңін бөліп көрсетуге болады. Бірінші кезең – 90-шы жылдардың бірінші жартысы – бұл кезде халықтың тұрмыс деңгейінің нашарлауынан, кедейшілік ауқымының ұлғаюынан, табыстар, тұтыну, маңызды материалдық және әлеуметтік игіліктерге қолжетімділік бойынша қарастырғанда әлеуметтік ала-құлалықтың күшеюінен көрінген аса келеңсіз үрдістер байқалды. Екінші кезең – 90-шы жылдардың екінші жартысынан бастап, қазіргі кезге дейін – экономиканың нақты секторындағы оңды ілгерілеулер нәтижесінде халықтың бақуаттылығы өлшемдерінің біршама тұрақтану кезеңі. Кедейшілік мәселесі саяси тұрақсыздықтың, қақтығыстардың, жұқпалы індеттердің және

табиғи апаттардың және қоғамның әлеуметтік-саяси құлдырауы салдарынан қиындай түсуде. Зерттеуші ғалымдардың пікірінше, әлемнің көптеген аймақтарында кедейшілік деңгейі біршама төмендегеніне қарамастан, Африкада (әлемнің ең кедей 20 елінің 18-і осында орналасқан) кері үдеріс байқалуда. 2000 жылы әлемдік қауымдастық 2015 жылы дейін кедейшілікті жартысына дейін қысқарту міндеттемесін қойған болатын. Осы мақсатқа жету үшін 2005 жылы "Үлкен сегіздік елдері" Африкаға қажетті ресурстарды бөлу жөнінде саяси міндеттемелерді қабылдап, оны жүзеге асыру шаралары жан-жақты жолға қойылып жүзеге асырылуда.

Кедейшілік мәселесінің жағымсыз әсерлері: бірінші, ұлт генофондының төмендеуі мен азаюы: халықтың орташа өмір сүру ұзақтығының азаюы, туудың төмендеуі, халық денсаулығының нашарлауы, девиантты мінез-құлықтың, маскүнемдіктің және нашакорлықтың өсуі; екінші, қылмыстың өсуі, адамдардың қауіпсіздік қауіп-қатерінің өсуі. Үшінші, әлеуметтік шиеленіс қаупінің артуы, халықтың өмір сүру деңгейімен қанағаттанбауы, наразылық акциялары (Алматы қаласындағы ай сайын өтіп отыратын зейнеткерлердің наразылығы, үй-жайсыз қалған адамдардың заңсыз басып алуы, адамдардың аштық жариялауы және өзін-өзі өртеу және т.б. акциялары) [2].

Еліміздегі кедейшілік деңгейін төмендетуге бағытталған бағдарламалардың бірі ретінде 2011 жылы қабылданған «Жұмыспен қамту-2020» бағдарламасы. «Жұмыспен қамту - 2020» бағдарламасында көзделген міндеттерді іске асыру барысында 2016 жылға қарай келесідей нәтижелерге қол жеткізуге болады: кедейшілік деңгейі 8,2 %-дан 6 %-ға төмендету; жұмыссыздық деңгейі 5,5 % аспау; жұмыспен қамтылған халық құрамындағы өз бетінше жұмыспен айналысушылардың үлесі 33,3 %-дан 26 %-ға төмендету және еңбек өнімділігінің қосымша өсімі 20 % құрауы. Сонымен, Қазақстанда кедейшілік мәселесі еліміздің қауіпсіздігіне қауіп әкелмес бұрын, кідіртпей дұрыс оңтайлы шешім қабылдауды талап етеді. Елдегі қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайдың ерекшелігі ретінде, «жаңа кедейлер» деп аталатындардың пайда болғанын айтуға болады. Бұған реформаларға дейінгі кезеңде болған әдеттегі кедейлерден бастап, жеңіл өнеркәсіп, мәшине жасау, білім беру, денсаулық сақтау, ғылым, мәдениет салаларында жұмыссыз қалғандар жатады. Шағын бизнес өкілдері, зейнет жасына жеткен адамдар, мектеп, жоғары оқу орындарын бітірушілер, экологиялық дағдарыс өңірлерінде тұрып жатқан халық жоғары тәуекел аймағында қалып отыр. «Жаңа кедейшілік» ауқымы ауылдық жерлерде тұратын халықтың есебінен едәуір кеңейді. Ауыл халқының табысы қала халқының табысынан орташа алғанда 2,2 есе төмен және ауылдағы кедейшілік деңгейі едәуір жоғары. Қазіргі жағдайда өңірлік кедейшілікті ерекше бөліп көрсету керек. Табысы ең төменгі күнкөріс деңгейіне жетпейтін отбасылардың үлесі жоғары өңірлер арасында Атырау облысы оқшау тұр, онда кедейшілікте өмір сүріп жатқан халықтың үлесі 29,1%-ды құрайды (бұл республика бойынша ең жоғарғы көрсеткіш), Маңғыстау – 21,0%, Жамбыл – 18,3 пайыз, Қызылорда – 26,5 пайыз, Оңтүстік Қазақстан – 23,0 пайыз. Аталған облыстарда жағдай осындай болса, республика бойынша орташа көрсеткіш – 16,1 пайыз. Халықтың табыс деңгейі бойынша теңсіздігі еңбекке ақы төлеудегі айырмашылық пен басқа да табыс көздерінің болуынан ғана емес, отбасында қанша жан бар екендігіне, отбасында жұмыс істейтіндер санына, балалардың болуына қарай да қалыптасады. Асырау жүктемесі неғұрлым жоғары болса, табыс та соғұрлым төмен болады. Үй шаруашылығы деңгейінде табысты екінші рет қайта бөлу мен отбасылық бюджетті қалыптастыру жүріп жатыр. Атырау және Маңғыстау облыстары сияқты жоғары табысты өңірлерде отбасындағы жандардың орташа алғандағы санының жоғары болуы, әсіресе, ауылдық жерлерде, олардағы табыс деңгейінің төмен болуына ықпал етеді және оңтүстік өңірдегі табысы төмен облыстардағы жағдайды шиеленістіріп жібереді [3].

Кедейлікті төмендетудің негізгі бағыттары: аз қамтамасыз етілген азаматтарды тұрақты жұмыстарға орналастыру, ақылы қоғамдық жұмыстарға жіберу, қосалқы шаруашылықпен және кәсіпкерлікпен айналысу үшін жер телімдерін, шағын несиелер, үй жануарларын беру. Бұған қосымша бюджет есебінен және демеушілер тарапынан әлеуметтік қолдаулардың түрлерін көрсету. Қорыта айтқанда, кедейшілік мәселесі ХХІ ғасырдағы жаһандық сипаттағы

әлеуметтік-экономикалық мәселе. Бұл мәселені шешу әлем елдерінің бірлесе шешім қабылдауын талап етеді. Кедейшілік мәселесін төмендету – кез-келген мемлекеттің халықты сапалы өмір сүруімен қамтамасыз етуіне мүмкіндік береді.

Қолданылған әдебиет

1. Е. Гайдар. Богатые и бедные. Становление и кризис системы социальной защиты Статья первая - Вестник Европы, № 10, 2009 г. с. 9. в современном мире.
2. Ж.Тулеев. Қазақстандағы кедейшілік және кедейлердің әлеуметтік құрылымы. Ұлт тағылымы 2008 жыл, №3 саны.
3. Ш.Қарабаев. Әлеуметтік теңсіздік пен кедейшіліктің әлеуметтік-саяси және әлеуметтік-рухани салдарлары. Ізденіс № 3. 2011 ж. 130 б.
4. www.stat.kz.

УДК 316.6:[297:327.3]

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Байзрахманова Айгерим Жумартовна

aikabais@mail.ru

Магистрант I курса специальности «Психология» ЕНУ им.Л.Н.Гумилева,
Астана, Казахстан

Научный руководитель - А.С. Нурадинов

Понятие «компетентностный подход в управлении персоналом» – это сложное, системное и относительно новое направление в теории и практике отечественной организационной психологии. Путаницы в его понимании и применении достаточно много, поэтому представляется важным разобраться, что же за реальность стоит за этим. Собственно, знаменитый американский психолог Дэвид Мак-Клелланд, основатель компетентностного подхода, и определил компетенции как «такие характеристики людей, которые, с одной стороны, могут быть измерены, с другой – позволяют отличить работников, показывающих высокие результаты, от работников, показывающих низкие результаты в работе»[1].

Характеристику компетенций в качестве основных мер оценки персонала начали активно использовать с середины 1990-х годов. Естественно, что и до этого сотрудников организации также оценивали и отбирали, опираясь на выделение несколько иных критериев и качеств.

Если говорить о формализованных системах оценки персонала, то они впервые появились в компаниях США в начале XX века. В 1960-х гг. стали использоваться учитывающие стратегические задачи бизнеса схемы, которые легли в основу современных методов оценки персонала[2].

В 1960 - 1970-х гг. в США свет увидела новая методика, ставшая впоследствии очень популярной, – управление по целям (УПЦ), Management by Objectives (MBO). С ее помощью оценивались личные достижения каждого сотрудника. Акцент делался на результатах выполненной работы за определенный период времени, обычно за год. В 1970-х годах MBO считался универсальным способом оценки персонала в западных компаниях[3].

В 1980-е годы, на основе исследований, проведенных McBer and Company под руководством Д. Мак-Клелланд в 1970-х гг. по заказу Государственного Департамента США по подбору сотрудников для Дипломатической информационной службы (см. подробнее, была создана методика, названная Performance Management (PM). Данный термин не получил в русскоязычной литературе единого перевода. Он переводится как «Управление результативностью», «Управление деятельностью», «Планирование и оценка деятельности».