



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



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2014» атты
IX халықаралық ғылыми конференциясы

IX Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2014»

The IX International Scientific Conference for
students and young scholars
«SCIENCE AND EDUCATION-2014»

2014 жыл 11 сәуір
11 апреля 2014 года
April 11, 2014



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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2014»
атты IX Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
IX Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2014»**

**PROCEEDINGS
of the IX International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2014»**

2014 жыл 11 сәуір

Астана

УДК 001(063)
ББК 72
Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2014» атты студенттер мен жас ғалымдардың IX Халықаралық ғылыми конференциясы = IX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2014» = The IX International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2014».
– Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2014. – 5831 стр.
(қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-610-4

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(063)
ББК 72

ISBN 978-9965-31-610-4

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық
университеті, 2014

4.Монитордың алдында пайда болатын электростатистикалық алаң, кең жиелілікті диапазондағы ауыспалы болуы тері ауруларымен түрлі алегррияның туындауына себепкер болады.

5.Американдықтардың зерттеулері ЭЕМ қуаты 0,43 мкВт болатын жағдайда жұмыс істейтін адамдарда қатерлі ісіктің болуы мүмкін дейді. 10- 15 есеге артатындығын көрсетеді. Балаларда мұндай ісіктің пайда болуына 0,2- 0,3 мкВт жеткілікті екен. Ал біздің қолданатын түрлі-түсті мониртолар мен дисплейлер экран бетінен 30 см қашықтықта 0,4- 1,5 мкВт болатын магниттік ағын туғыза алады.

6.ЭЕМ-на адам ағзасына әсер ете отырып қанның лимфоциталар жүйесіне онкологиялық аурулар немесе аутоиммунды ауытқушылығы бар ауруларға ұқсас зақым келтіре алады.

7.ЭЕМ-ның тағы бір зиянды ықпалы-ағза жасушаларының иондарының резонансты тербелісіне әсер етіп, оның жылу энергетикалық балансын бұзуы болып табылады. Соның әсерінен мидың түрлі бөліктерінде өзгерістер пайда болып, ол өз кезегінде шартты рефлексстердің туындауы немесе есте сақтау қабілеті сияқты процесстерге әсерін тигізеді. Ал мұндай өзгерістердің тек уақыт өте келе байқалатынын ескерсек, компьютердің қазіргі заманғы адамның өмірінде алатын орны артық бағаланып отырған тәрізді көрінер еді.

Компьютермен айналысу бала үшін пайдалы болғанымен ұзақ уақыт экран алдында отыру жүйке-жүйесіне күш түсіреді, ұйқысы бұзылады. Психикалық реакция пайда болуы мүмкін, арқасы, мойын еттерінің ауруы да байқалады. Ал, компьютер ойындары балалар үшін оқу тапсырмасынан гөрі ауыр. Әртүрлі ойындар реакция жылдамдығын қажет етеді. Олар балалаға түрлі оқиғаның ішінде жүргендей сезінуге мүмкіндік береді, көптеген балалар ойынның вертуалды әлемге кіріп, жарысу кездерін бастан өткізіп жеңуге ұмтылып, сағаттар бойы отыруға дайын.

Өкінішке орай, баллардың басым көпшілігі ойындардың ішінен зорлық- зомбылық ойындарын ғана таңдайды. Ол ойынның басты мақсаты: қарсылас жауларына қастандық жасау, не болмаса оларды өлтіру болып табылады. Ондай ойынды ойнаған баланың психикасын басқаларға деген қатынасын елестету қорқынышты. Соның себебінен балаларда айналадағыларға агрессивті қатынас пайда болады. Әйтсе де, психологтар мұндай ойындар баланың психологиясын бұзады деп қатаң ескерту жасайды. Компьютерлік ойынға берілген бала мінез-құлқында өктемдік, аямаушылық, ойланбаушылық белең алатындығын жадымыздан шығармауымыз қажет.

Қолданылған әдебиет

1. Әбиев Ж.Ә., Бабаев С.Б., Құдиярова А.М. Педагогика. –Алматы: Дарын, 2004. 55-66б.
2. Обухова Л.Ф. Возрастная психология. Москва: Просвещение, 1992.
3. Педагогика және психология. Қазақ тілі терминдерінің салалық ғылыми түсіндірме сөздігі. – Алматы: Мектеп, 2002. -342б.
4. Петровский.А. Жас және педагогикалық психология. А: Мектеп, 1987. -34-42б.
5. Сафарнетова Н.Компьютер және балалар. Валеология №2, 2004ж. 23-27б.

УДК 159.9:331.108

КӘСІБИ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ІРІКТЕУДІҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ

Нұртай Назгүл

nazgul_nurtaeva@mail.ru

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ психология мамандығының 3 курс студенті

Ғылыми жетекшісі пс.ғ.к. Мандыкаева А. Р.

Еліміз тәуелсіздік алып, ел болып есін жинап, жоғын жоқтап, барын базарлаған, асылын ардақтаған Ұлы елге айналдық. Бізге әрқашан үлгі болып келген Еуропа елдеріндегі атыс-шабыс, төңкерістерге қарап еліміздегі тыныштық пен тұрақтылық, экономикалық даму, ұлтаралық татулық: осының бәрі Елбасымыз Нұрсұлтан Әбішұлының сындарлы саясатының жемісі деп білеміз.

Елбасымыздың биылғы Жолдауы – егемен еліміздің тұрақты дамуын қамтитын, мемлекетіміздің барлық саласына серпін беретін, халқымыздың игілігін көздейтін шынайы іс – жоспарға құрылған шын мәніндегі тарихи құжат. Осы стратегиялық құжатта Президентіміз мемлекеттік қызметтің барлық саласын қамти отырып, «Жұмыспен тұрақты және нәтижелі қамтуға жәрдемдесу арқылы халықтың табысын арттыру» мақсатында Жұмыспен қамту 2020 бағдарламасын қабылдады. Осы мақсатты жүзеге асыру үшін білгір, өз ісін жетік білетін сапалы мамандар аса қажет. Ол үшін кадрларды кәсіби психологиялық іріктеуден өткізудің маңызы зор екенін атап өтті.

Еңбек психологиясының маңызды тапсырмаларының бірі болып кәсіби психологиялық іріктеу жүйесін өңдеу, дәлелдеу және оны қолдану табылады. Кәсіби іріктеу негізінен кандидатты сол немесе басқа бос қызметке кәсібилігін бағалау немесе жұмыс істеп жүрген қызметкердің кәсіби жарамдылығын анықтауға бағытталған. Бұл саладағы зерттеулер жүздеген жылдардан бері жалғасып келеді және олар жағымды нәтижелер беруде. Жеке психологиялық, физиологиялық ерекшеліктер, кәсіби даярлық және басқа да сипаттамалар еңбектің қауіпсіздік және өндірістік көрсеткіштерімен байланысты екендігі анықталған.

Г.Мюнстенберг кәсіби іріктеуді қолданып, оның кең танылуына үлкен үлес қосты. Бірақ Г.Мюнстенбергті кәсіби іріктеудің негізін салушы деп есептуге болмайды, себебі оған дейін онымен көптеген психологтар да айналысқан. Нақ солар ғылыми эксперименталды психологиялық тәсілдің артықшылығын қызметкерлердің интуитивті немесе тұрмыстық көзқарастарымен салыстыра отырып дәлелдеді. Г.Мюнстенбергтің шәкірттері кәсіби іріктеуді жүргізу барысында басқа да әдістерді қолданды, атап айтқанда кәсіби іріктеуді дифференциалды психологияның әдістерінің көмегімен жүргізді, мұнда тек бірқатар функциялар, мысалға айта кететін болсақ, ес, зейін зерттелді. Сонымен қатар, еңбек әрекеті барысындағы жүйкелік-психикалық күйзелісті зерттеу белсенді қолданылды.

Психологияда кәсіби іріктеу адамның осы мамандыққа сәйкестігін, мамандықты игеруі барысындағы қажуы, типтік немесе спецификалық қиын жағдайларда кәсіби міндетін сәтті орындауын анықтау процедурасы. Басқаша айтқанда, кәсіби іріктеу – еңбектің нақты түріне кәсіби жарамдылық дегенді білдіреді. Кәсіби психологиялық іріктеу (кәсіби іріктеудің бір бөлігі ретінде) – кәсіби психологиялық сынақ нәтижесі арқылы адамның белгілі мамандыққа сәйкестігі жайында шешім қабылдау.

Ал Г. Х. Боронова, Н. В. Прусованың айтуы бойынша, кәсіби іріктеу арқылы адамның денсаулығын, психикалық және физикалық ерекшеліктерін, оның білім деңгейін және оқу дәрежесін анықтауға бағытталған іс-шаралар кешені. Кәсіби іріктеуде адамды тексеру барысына тек қана оның кәсібилігін талдау емес, сондай-ақ медициналық, физиологиялық және психикалық аспектілері де кіреді. Кәсіби іріктеуді тұлғаның психологиялық сапаларының даму жиынтығын анықтауға мүмкіндік беретін арнайы процедура деп те атауға болады. Кәсіби іріктеудегі дұрыс тәсіл көбінесе қаржылай шығынды және кадрлардың тұрақсыздығын қысқартуға мүмкіндік береді. (1)

Ресей психологы, профессор А.К. Маркованың анықтамасы бойынша, кәсіби іріктеу – бұл мамандық үшін адамды таңдау, ал кәсіби сәйкестендіру – адам үшін мамандықты таңдау, яғни бұл кәсіби кеңес беру мен кәсіби іріктеу аралығындағы форма, жұмысшыларды мамандықтары және жұмыс орны бойынша үлестіру. (2)

Кәсіби іріктеудің негізгі мақсаты - алдына берілген тапсырманы жоғарғы тиімділікпен шешуге қабілетті жұмысшыларды керекті квалификациямен және қажетті тұлғалық сапамен ынталандыру.

Мамандықтың нақты нормативтік сипаттамалары кәсіби іріктеудің негізі болып табылады:

- Әлеуметтік (функциялары, тапсырмалары, мақсаттары);
- Операционалды (орындаудың дәлдігі, уақыттық, кеңістіктік, логикалық сипаттамалар);
- Ұйымдастырушылық (гигиеналық, әлеуметтік-психологиялық, еңбектің психофизиологиялық шарты).

Кәсіби іріктеу бірқатар жүйелі және өзара байланысты кезеңдерді қарастырады:

- бастапқы кезең, мұнда медициналық көрсеткіштер, денсаулық күйі бойынша іріктеу жүргізіледі; психодиагностикалық зерттеудің жүргізілуі - әр түрлі кешенді тесттердің қолданылуымен имитационды эксперимент, оқиғалар, функционалды күйдің көрсеткіштерін қатаң тіркеу барысындағы шынайы еңбек әрекетінің кезеңдері, эмоционалды-мотивациялық көрінулер, продуктивтілік көрсеткіштері;
- мамандықты меңгерудегі үлгерімін болжау, психодиагностикалық мәліметтермен оның талаптарын салыстыра отырып бірқатар жете дамымай қалған сапаларды басқа жоғарырақ дамыған сапамен орнын толтыру мүмкіншілігі.(3)

Психологиялық кәсіби іріктеуде таңдау көрсеткіштері қолданылады. Осы көсеткіштер мамандарды әр түрлі тиімділік деңгейі бойынша зерттеу жолдарын ашып береді. Кәсіби психологиялық іріктеуден басқа медициналық, физиологиялық, педагогикалық іріктеулер қолданылады.

Кәсіби іріктеу қандай жағдайларда қолданылады? Ол бәрінен бұрын, маман тұлғасына мамандық жоғары талап қоятын жерлерде (мысалы, сот органдарындағы маман) немесе маманның әрекетіне талап қойылатын, мысалы, реакциясының жылдамдығын қажет ететін (машинист мамандығына, жүргізушіге), яғни кәсіби қателіктер, аварияның салдарынан ауыр жағдайлардың орын алуы мүмкін жерлерде қажет.

Мамандықтардың көбісі қатаң кәсіби іріктеуді қажет етпейді, өйткені ол кәсіптер әр түрлі психофизиологиялық тәуірлікті талап етеді, олардың көбісі адамның өмірі барысында толысуы мүмкін. Осы саланы зерттеген К.М. Гуревич және басқа да психологтар адамның іс-әрекетке кәсіби жарамдылық мәселесін ол еңбектің осы түрін бастамас бұрын үзілді-кесілді шешу өте қиын немесе мүмкін еместігін айтқан. Кәсіби іріктеу барысында бірқатар компенсация, сапалардың түзетілуі де назарға алынады.

Кәсіби өмірі барысында жұмыс істеуші адам уақыт өте келе оның жұмыстық сапасына байланысты аттестация жағдайларына кездесіп қалуы мүмкін. Кәсіби аттестация – бұл маманның іс-әрекет сапасын бағалау, жұмыс істеуші адамның бірқатар эталонды сапасының сәйкестігін анықтау. Әр түрлі тапсырмаларға байланысты аттестация: маманның деңгейін анықтау, жұмыс жасап отырған лауазымына сәйкестігі, мүмкін болатын кадрлық жоғарылауға сәйкестігі және т.б. анықтауға бағытталған.

Ресейде 70-80 жылдары кәсіби іріктеу сферасындағы тесттердің қарқынды даму кезеңі болды. Психологиялық кәсіби іріктеу жүйесі жасалды, енгізілді және мекемелерде нормативті бекітілді. Қорғаныс министрлігінде психологиялық тесттердің ең көп дамуы авиация мен космонавтикада болды. Ішкі істер министрлігінде жұмысқа үміткерлер міндетті психодиагностикалық бақылаудан өткізілді, үміткерлерде жасырын психикалық ауытқулардың белгілерін анықтау үшін. ММРІ, Кэттел және Люшер тесттері, Равен матрицасы кең танылып, қолданылды.

80-жылдардың басы мен 90-жылдардың ортасында Ресейде жаңа психодиагностикалық технологияларды тәжірибеде қолдануға және жасауға бағытталған мемлекеттік бюджеттік ғылыми зерттеу ұйымдары дамыды.

90-жылдардың басында коммерциялық психодиагностикалық тесттерді жасаумен айналысатын мемлекеттік емес фирмалар көбейді. (4)

Қазіргі таңда кәсіби психологиялық іріктеу тәжірибесінде психодиагностикалық тесттік әдістемелер кең қолданылуда, оларды келесідей топтарға бөлуге болады: ВНД-нің

негізгі қасиеттерін зерттеуге бағытталған тесттер, тұлғаның эмоционалды-еріктік және мінездік ерекшеліктерін зерттеуге бағытталған психодиагностикалық әдістемелер, интеллектуалды және психометрикалық тесттер.

Кәсіби психологиялық іріктеу нәтижесінде келесі қорытындылардың біреуі шығарылады:

- ✓ Бірінші кезекте – кәсіби жарамдылықтың бірінші категориясы ұсынылады (оқыту мен іс-әрекеттегі талаптармен толықтай сәйкес келуі);
- ✓ Ұсынылады – кәсіби жарамдылықтың екінші категориясы (қойылған талаптардың көбіне сай болуы);
- ✓ Шартты түрде – кәсіби жарамдылықтың үшінші категориясы ұсынылады (қойылған талаптарға аздап қана сай келуі);
- ✓ Ұсынылмайды – кәсіби жарамдылықтың төртінші категориясы (қойылған талаптарға сай келмеуі). Кәсіби жарамдылықтың төртінші категориясына ие болған адам оқытуға немесе қызметке жіберілмейді.

Психологиялық тестілеу кезеңі арқылы келесі маңызды тапсырма шешіледі, кандидаттан алынған психологиялық сипаттамалар кешені кейін оның кәсіби жарамдылығын бағалауда қолданылады. Бұдан басқа, тестілеу мінез бітістерінің негізін салушы әділдік, шынайылық, адалдық, сыртқы ережелерге бағынуға дайындықтың пайда болуының артықшылығы мен деңгейін бағалауға мүмкіндік береді. Тест әдісін қолданушы мамандар, бұдан бөлек, кандидаттың келесідей: қозғыштық, ашушандық, орынсыз күдікшілдік, мазасыздық, ескертулер мен кеңестерге жоғары сезімталдық, өзін өзі тым жоғары бағалау, негізсіз менменділік сияқты жағымсыз мінез бітістерін айқындауға тырысты.

Сонымен, қорыталай келе, кәсіби іріктеудің пайда болуы біліктілігі төмен мамандарға кетіретін жұмыс берушілердің уақытын айтарлықтай қысқартты, сондай-ақ кандидаттардың мамандыққа, қызметке сәйкес еместігін байқауға мүмкіндік берді, сонымен қатар кәсіби іріктеу еңбек әрекеті эффективтілігінде жоғары нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіншілік берді, мұның арқасында жұмысшылар еңбек әрекетін орындау барысында ең жоғарғы қанағаттанушылыққа жетті.

Қолданылған әдебиеттер

1. Г. Х. Боронова, Н. В. Прусова «Психология труда» 314К, 2008 г.
2. Маркова А.К. «Психология профессионализма» Москва, 1995 г.
3. Н.П.Лукашевич, И.В.Сингаевская, Е.И.Бондарчук «Психология труда» стр.34, Киев 2004.
4. Климова Е.А. «Психологическая диагностика в управлении персоналом», Москва 1999

УДК: 152. 26

ДИАГНОСТИКА ДЕТЕЙ С АГРЕССИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Расулова Ф.Ф.

feruza-rasulova-85@mail.ru

старший преподаватель кафедры “Педагогика, психологии и менеджмента”,

Ташкентского областного института переподготовки

и повышения квалификации педагогических кадров, Ташкент, Республика Узбекистан

Научный руководитель – З. Нишанова

“Человек обладает способностью любить, и если он не может найти применение своей способности любить, он способен ненавидеть, проявляя агрессию и жестокость. Этим