

ISSN 2617-7544; eISSN 2617-7552

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

# ХАБАРШЫ

Психология және социология сериясы

---

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени АЛЬ-ФАРАБИ

# ВЕСТНИК

Серия психологии и социологии

---

AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

# THE JOURNAL

of Psychology & Sociology

---

№3 (74)

Алматы  
«Қазақ университеті»  
2020



ISSN 2617-7544; eISSN 2617-7552

# ХАБАРШЫ

ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ СОЦИОЛОГИЯ СЕРИЯСЫ

№3 (74) қыркүйек



04. 05. 2017 ж. Қазақстан Республикасының Ақпарат және коммуникация министрлігінде тіркелген

Қуәлік № 16504-Ж

*Журнал жылына 4 рет жарыққа шығады  
(наурыз, маусым, қыркүйек, желтоқсан)*

## ЖАУАПТЫ ХАТШЫ

**Айдосова Жанерке** (Қазақстан)

Телефон: +7 701 452 1551

e-mail: aydosova.zhanerke@kaznu.kz

## РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ:

**Жаманбалаева Ш.Е.**, ғылыми редактор,

социол. ғ.д., профессор (Қазақстан)

**Аймағанбетова О.Х.**, ғылыми редактордың

орынбасары, психол.ғ.д., профессор (Қазақстан)

**Әбдірайымова Г.С.**, социол.ғ.д., профессор

(Қазақстан)

**Мадалиева З.Б.**, психол.ғ.д., профессор (Қазақстан)

**Ахтаева Н.С.**, психол.ғ.д., профессор (Қазақстан)

**Ерментаева А.Р.**, психол. ғ.д., профессор

(Қазақстан)

**Шаукенова З.К.**, әлеум.ғ.д., профессор (Қазақстан)

**Шеденова Н.У.**, социол.ғ.д., доцент (Қазақстан)

**Дүйсенбеков Д.Д.**, психол.ғ.д., профессор

(Қазақстан)

**Серікжанова С.С.**, PhD докторы, доцент м.а.

(Қазақстан)

**Бурханова Д.К.**, PhD доктор, доцент (Қазақстан)

**Колева Ирина (Koleva Irina)**, педагог. ғ.д.,

профессор (Болгария)

**Балихар Сангера**, PhD доктор, профессор

(Ұлыбритания)

**Виктор Агаджанян**, PhD докторы, профессор (АҚШ)

**Фей Сан**, PhD докторы, профессор (АҚШ)

**Гаутам Н. Ядама**, PhD докторы, профессор (АҚШ)

**Ечевская О.Г.**, социол.ғ.к., доцент (Ресей)

## ТЕХНИКАЛЫҚ ХАТШЫ

**Адилова Э.Т.**, докторант (Қазақстан)

Психология және социология сериясы журналының негізгі тақырыптары – теориялық, эксперименттік және практикалық-қолданбалы сипаттағы өзекті психологиялық, әлеуметтік-психологиялық жұмыстар, сонымен қатар әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс саласындағы жұмыстар



Министерство образования и науки  
Республики Казахстан  
Официальный интернет-ресурс  
Комитета по контролю в сфере  
образования и науки



РОССИЙСКИЙ ИНДЕКС  
НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ  
**Science Index**



## Жоба менеджері

**Гүлмира Шахкозова**

Телефон: +7 701 724 2911

E-mail: Gulmira.Shakkozova@kaznu.kz

## Редакторлары:

**Гүлмира Бекбердиева**

**Агила Хасанқызы**

## Компьютерде беттеген

**Айгүл Алдашева**

ИБ № 13894

Пішімі 60x84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Көлемі 7,1 б.т. Тапсырыс №12714.

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің

«Қазақ университеті» баспа үйі.

050040, Алматы қаласы, әл-Фараби даңғылы, 71.

«Қазақ университеті» баспа үйінің баспаханасында басылды.

© Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, 2020

«За несоблюдение принципов научной этики статьи Issakozha B.Zh., Sadykova N.M. «The Influence of gender on professional identity» и Байжановой Г. А. «Пространственная самоорганизация населения мегаполиса: социокультурный аспект» изъятые из №2(73) 2020 года».

1-бөлім  
**ПСИХОЛОГИЯ**

---

Section 1  
**PSYCHOLOGY**

---

Раздел 1  
**ПСИХОЛОГИЯ**

**Г.Д. Баубекова, С.К. Жантикеев\***

Университет Туран-Астана, Казахстан, г. Нур-Султан,

\*e-mail: zhantikeev\_serik@mail.ru

## **ДИАГНОСТИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В статье подчёркивается роль формирования инновационной культуры будущих специалистов как одного из факторов выхода из кризиса образования на современном этапе, а также формирования ключевых компетенций будущих специалистов. Инновационные педагогические технологии выступают как методы формирования профессиональной компетенции будущего специалиста. На основе теоретических исследований и эмпирических данных, полученных в ходе проведения исследования, определены следующие параметры сформированности инновационной культуры студентов вузов: инновационные знания; инновационные умения; инновационные способности; инновационные ценности. По каждому из них разработаны нормы для оценки инновационной культуры студентов вузов.

Авторы разработали диагностику исходного уровня сформированности инновационной культуры студентов вузов (1 курс) и уровня у выпускников (4 курс). На основе проделанной работы в конце статьи предлагаются разработанные рекомендации. Целесообразно организовать профессиональное становление специалиста со сформированной инновационной культурой на основе решения задач, присущих данному виду деятельности: освоение знаний и умений с конструированием понятий и смыслов, решение профессиональных задач на основе моделирования инновационной среды, выстраивание собственной траектории профессионального движения на основе проектирования деятельности, индивидуальных образовательных задач и программы их реализации.

**Ключевые слова:** инновационные технологии, инновационная культура, личность, подготовка специалистов.

G.D. Baubekova, S.K. Zhantikeev\*

Turan-Astana University, Kazakhstan, Nur-Sultan,

\*e-mail: zhantikeev\_serik@mail.ru

## **Diagnostics of formation of innovative culture of future specialists**

The article emphasizes the role of forming an innovative culture of future specialists as one of the factors of overcoming the educational crisis at the present stage, as well as the formation of key competencies of future specialists. Innovative pedagogical technologies act as methods of forming the professional competence of a future specialist.

Based on theoretical research and empirical data obtained during the research, the following parameters of the formation of innovative culture of University students were determined: innovative knowledge; innovative skills; innovative abilities; innovative values. For each of them, standards have been developed for evaluating the innovative culture of University students.

The authors developed diagnostics of the initial level of formation of innovative culture of University students (1st year) and the level of graduates (4th year). Based on the work done, the developed recommendations are offered at the end of the article.

It is advisable to organize professional development of a specialist with a formed innovation culture based on solving problems inherent in this type of activity: mastering knowledge and skills with the construction of concepts and meanings, solving professional problems based on modeling the innovation environment, building your own trajectory of professional movement based on the design of activities, individual educational tasks and their implementation program.

**Key words:** innovative technologies, innovation culture, personality, training of specialists.

Г.Д. Баубекова, С.К. Жантикеев\*

Туран-Астана университеті, Қазақстан, Нұр-Сұлтан қ.,

\*e-mail: zhantikeev\_serik@mail.ru

### **Болашақ мамандардың инновациялық мәдениетін қалыптастыру диагностикасы**

Мақалада қазіргі кезеңдегі білім беру дағдарысынан шығу факторларының бірі ретінде болашақ мамандардың инновациялық мәдениетін қалыптастыру, сондай-ақ болашақ мамандардың негізгі құзыреттілігін қалыптастыру рөлі атап өтіледі. Инновациялық педагогикалық технологиялар болашақ маманның кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру әдісі ретінде әрекет етеді.

Зерттеу барысында алынған теориялық зерттеулер мен эмпирикалық мәліметтер негізінде ЖОО студенттерінің инновациялық мәдениетінің қалыптасуының келесі параметрлері анықталды: инновациялық білім; инновациялық іскерліктер; инновациялық қабілеттер; инновациялық құндылықтар. Олардың әрқайсысы бойынша ЖОО студенттерінің инновациялық мәдениетін бағалау үшін нормалар әзірленді.

Авторлар ЖОО студенттерінің инновациялық мәдениетінің қалыптасуының бастапқы деңгейінің (1 курс) және бітірушілердің (4 курс) деңгейінің диагностикасын әзірледі. Мақала соңында жасалған жұмыстың негізінде әзірленген ұсыныстар ұсынылады. Қызметтің осы түріне тән міндеттерді шешу негізінде қалыптасқан инновациялық мәдениеті бар маманның кәсіби қалыптасуын ұйымдастыру орынды: түсініктер мен мағыналарды құрастыра отырып білім мен дағдыларды игеру, инновациялық ортаны модельдеу негізінде кәсіби міндеттерді шешу, қызметті жобалау, жеке білім беру міндеттері мен оларды іске асыру бағдарламалары негізінде кәсіби қозғалыстың өзіндік траекториясын құру.

**Түйін сөздер:** инновациялық технологиялар, инновациялық мәдениет, тұлға, мамандарды дайындау.

### **Введение**

Начало XXI века отмечено качественными изменениями и переменами в мировом пространстве, связанными с расширяющимся процессом глобализации, угрозой распространения коронавирусной инфекции «COVID-19», борьбой с пандемией и т.д.

Проблема важности и значимости формирования инновационной культуры студентов является актуальной в период качественных преобразований в общественно-политической и образовательной сферах современного казахстанского общества.

К необходимости организации данного направления деятельности, ее активизации призывают не только принятые нормативные документы, но и предложения и высказывания специалистов профессионального сообщества, ученых и практиков. Пандемия коронавируса запустила цифровую трансформацию образовательного процесса на всех его уровнях.

Глава государства К.-Ж.К. Токаев, выступая на заключительном заседании Государственной комиссии по чрезвычайному положению, подчеркнул: «Образование следует сделать гораздо более гибким, важно разработать протоколы и методики обучения детей и студентов в удаленном режиме, завершить реальную цифровизацию всех учебных заведений страны.

Необходимо форсированно внедрять современные дистанционные технологии. Предстоит пересмотреть содержание образовательных программ, сделать их доступными и интерактивными» (Токаев, 2020).

Модернизация подходов в системе образования предполагает активное ее преобразование, поиск оптимальных и совершенных технологий, имеющих инновационную составляющую. Это предполагает сохранение и использование лучших традиций системы образования и ориентацию на тренды мировой образовательного пространства.

Известно, что профессиональная компетентность выпускника высшего учебного заведения является одной из основных критериев и оснований его конкурентоспособности на рынке труда. Формирование компетентности специалиста – это процесс управляемый и состоит из таких важных компонентов как образование, самообразование и саморазвитие, овладение профессиональными умениями и навыками и повышение общей культуры (Тодышева, 2013).

Современная подготовка будущих специалистов (в нашей статье будущих психологов) предполагает актуализацию научно обоснованных и эмпирически проверенных методов формирования компетентности будущих специалистов. Данные методы отличаются своей новизной и технологичностью. Известный ученый В.И. За-

гвязинский считает, что педагогика отличается не только новыми идеями, подходами, но и инновационными технологиями, которые в единстве составляют комплекс элементов и должны применяться в единой системе (Загвязинский, 2001).

Констатируем, что «укрепление себя» – востребованное свойство человека, формируемое под влиянием воспитания или самовоспитания, проектирования высококультурной, духовно-нравственной личности. Непростая ситуация борьбы с пандемией подтверждает значимость теории и практики воспитания для благополучия человека, народа, страны. Сегодня становится очевидной мысль: воспитание работает на будущее, оно проектирует будущее. Формирование инновационной культуры студентов – это и есть заявка на завтра. Основопологающей составляющей общекультурной и профессиональной подготовки будущих специалистов является формирование инновационной культуры студентов (Божович, 2001).

Инновационная культура определяется исследователями как важная область духовно-нравственной жизни человека, в которой отражена его ценностная ориентация, проявляются в мотивах поведения и деятельности, закреплена в полученных знаниях и умениях, в нормах общественного поведения. Все это способствует принятию инновационных подходов и идей, стремлению в их реализации во всех сферах жизни (Григорьева, 2011).

В современных условиях требуется уточнение понятия инновационной культуры студентов, так как задача современных казахстанских вузов – формирование профессионально компетентной, конкурентоспособной личности, творчески инициативной, самостоятельной, конкурентоспособной, мобильной, обладающей инновационной культурой и готовой к инновациям в различных областях жизнедеятельности. Уточнение и дополнение понятия инновационной культуры студентов вузов возможно при применении основных психолого-педагогических подходов (компетентностного, системного, личностного, деятельностного, когнитивного, аксиологического и др.).

Мы считаем, что инновационная культура формируется психолого-педагогическими средствами и обеспечивает личностный и профессиональный рост, развитие интеллектуальной и эмоциональной-волевой сфер, креативности личности обучающегося. Инновационная культура, по нашему мнению, состоит из несколь-

ких составляющих и включает общую культуру поведения и деятельности личности, культуру интеллектуальную и культуру коммуникации, взаимодействия, межличностного общения в социуме.

## Обсуждение

В настоящее время уровень конкуренции охватывает многие сферы экономики стран, внутринациональные отрасли, в том числе образовательные системы.

Например, сегодня вузы стран СНГ, в том числе и Казахстана, вступают в конкурентную борьбу с передовыми вузами мира за каждого студента, что предполагает не только наличие традиционных методов и подходов в организации учебного процесса, но и развитие инновационных опережающих концепций обучения. Чтобы победить в этой борьбе, уже недостаточно быть первыми в стране – надо быть лучшими в мире. Процесс глобализации вносит изменения в мировое развитие, стираются границы культур и народов, происходит расширение межнациональных и межгосударственных контактов, что существенно отражается на системе организации обучения и в целом образования.

Средства массовой информации и их интенсивное влияние на людей меняет их представление об изменяющемся мире и его потребностях, о масштабном обновлении всей системы социального порядка, что приводит к необходимости отхода от традиционных систем образования и создания инновационных. В Казахстане есть примеры интересных, творческих подходов к реализации идеи инновационного развития, формирования инновационной культуры будущего специалиста.

Теоретический анализ и полученные в ходе проведения исследования эмпирических данных, нами определены параметры и по каждому из них разработаны нормы – образцы для оценки сформированности инновационной культуры студентов вузов. К таким параметрам мы относим следующие: инновационные знания (ИЗ); инновационные умения (ИУ); инновационные способности (ИС); инновационные ценности (ИЦ).

Данные компоненты инновационной культуры находятся в диалектической взаимосвязи и взаимообусловленности, которые отражают единство и неразрывность инновационной культуры и обеспечивают высокий уровень умения и способности восприятия, создания и исполь-

зования инноваций в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, отдельным параметром, важным при определении условий формирования инновационной культуры студентов в современных вузах, является инновационная деятельность преподавателя, которая оценивается, с одной стороны, самим преподавателем через указание используемых им в практике преподавания инновационных технологий, и с другой – студентам, характеризующих особенности преподавания занятий в вузе (Андреев, 2012).

Уровень сформированности инновационной культуры (ИК) студента оценивается интегральным коэффициентом уровня ИК, его можно определить по следующей формуле:  $ИЗ+ИУ+ИС+ИЦ$ , где: ИЗ, ИУ, ИС, ИЦ – итоговые уровни инновационной культуры студента (ППС) по отдельным параметрам; Н – норма-образец.

На основе полученного интегрального коэффициента уровня устанавливается тот или другой уровень инновационной культуры студентов: оптимальный уровень (1,0-0,9), допустимый уровень (0,8-0,6), критический, приближенный к недопустимому уровень (0,3-0,5).

Предложенная система критериев дает возможность выявить уровень сформированности уровня инновационной культуры студентов. Они (критерии) не только позволяют оценить развитость инновационной культуры студентов, но и дают возможность выявить зависимость уровня их инновационной культуры от сформированности этой культуры, эффективности инновационной преподавательской деятельности. Система критериев составляет своеобразную программу изучения формирования инновационной культуры студентов вузов в современных условиях. Данные критерии помогают также выявить социально-педагогические условия формирования инновационной культуры студентов вуза.

Таким образом, анкетирование студентов является методом диагностики, направленным на оценку результатов образовательной деятельности в системе высшей школы и на определение уровня знаний, умений, навыков, опыта деятельности, которыми должен обладать выпускник после окончания вуза, то есть каким уровнем инновационной культуры обладает будущий специалист и готов ли он к успешной самореализации в своей профессиональной жизни.

Репрезентативность выбора анкетирования зависела от ряда следующих факторов: регион

вуза, профиль вуза, курс обучения. Предполагалось охватить исследованием несколько вузов. В связи с объективными причинами (борьба с пандемией, переход на дистанционное обучение, разработка онлайн-лекций, совершенствование методики и т.д.) мы ограничились только своим университетом «Туран-Астана». Полагаем, что важная задача любого университета (как и университета «Туран-Астана») в современных условиях – это развитие нового взгляда на систему обучения и образования, в том числе и на формирование культуры будущих поколений. Можно предположить, что высшее учебное заведение – это особенный и постоянно меняющийся во времени социальный институт, где прогнозируют возможные изменения на многие десятилетия и предполагают необходимость обучения новым специальностям с соответствующими компетенциями и создания оптимальных условий для их формирования. Например, известные бренды системы образования – Кембридж, МПТ, Стенфорд. Система обучения в таких вузах ориентирована на перспективу и востребованность специалистов высокой квалификации, имеющих техническую компетентность, владеющих передовыми цифровыми технологиями, использующих современные перспективные методы и подходы. Выпускники таких учебных заведений имеют не только высокоинтеллектуальный, но и культурный уровень.

Изучение инновационной культуры мы осуществляли в двух аспектах:

1) определение того, обладают ли студенты университета «Туран-Астана» инновационной культурой (инновационными знаниями, умениями и способностями студентов), соответствует ли их уровень современным требованиям, будут ли выпускники востребованными специалистами как в нашей стране, так и за рубежом;

2) изучение того, как осуществляется в вузе формирование их инновационной культуры студентов (содержание предметов и дисциплин, включающих элементы на формирование инновационной культуры студентов).

Нами была осуществлена диагностика исходного уровня сформированности инновационной культуры студентов вузов (1 курс) и уровня у выпускников (4 курсы). Уровень сформированности определялся по следующим параметрам: инновационные знания, умения, способности и ценности.

Результаты диагностики приведены в таблицах.

**Таблица 1** – Уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов психолого-педагогических и гуманитарных специальностей

| № | Название параметра        | Уровень сформированности в %              |       |            |       |             |       |
|---|---------------------------|-------------------------------------------|-------|------------|-------|-------------|-------|
|   |                           | критический, приближенный к недопустимому |       | допустимый |       | оптимальный |       |
|   |                           | 1                                         | 4 (5) | 1          | 4 (5) | 1           | 4 (5) |
| 1 | Инновационные знания      | 50,3                                      | 19,7  | 47,6       | 75,4  | 2,1         | 4,9   |
| 2 | Инновационные умения      | 49,9                                      | 20,6  | 47,2       | 74,1  | 2,9         | 5,3   |
| 3 | Инновационные способности | 16,2                                      | 10,5  | 77,3       | 78,9  | 6,5         | 10,6  |
| 4 | Инновационные ценности    | 15,7                                      | 8,3   | 78,6       | 80,9  | 5,7         | 10,8  |

**Таблица 2** – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов психолого-педагогических и гуманитарных специальностей

| Курсы  | Уровни сформированности в %               |            |             |
|--------|-------------------------------------------|------------|-------------|
|        | критический, приближенный к недопустимому | допустимый | оптимальный |
| 1 курс | 33,025                                    | 62,75      | 4,3         |
| 4 курс | 14,7                                      | 77,3       | 7,9         |

**Таблица 3** – Уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов гуманитарных (в том числе педагогических) специальностей

| № | Название параметра        | Уровень сформированности в %              |       |            |       |             |       |
|---|---------------------------|-------------------------------------------|-------|------------|-------|-------------|-------|
|   |                           | критический, приближенный к недопустимому |       | допустимый |       | оптимальный |       |
|   |                           | 1                                         | 4 (5) | 1          | 4 (5) | 1           | 4 (5) |
| 1 | Инновационные знания      | 56,2                                      | 34,6  | 42,1       | 63,8  | 1,7         | 1,6   |
| 2 | Инновационные умения      | 58,3                                      | 31,7  | 39,1       | 65,1  | 2,6         | 3,4   |
| 3 | Инновационные способности | 18,6                                      | 16,8  | 77,9       | 78,3  | 3,3         | 4,9   |
| 4 | Инновационные ценности    | 16,4                                      | 11,9  | 79,7       | 82,3  | 3,9         | 5,8   |

**Таблица 4** – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов гуманитарных (в том числе педагогических) специальностей

| Курсы      | Уровни сформированности в %               |            |             |
|------------|-------------------------------------------|------------|-------------|
|            | критический, приближенный к недопустимому | допустимый | оптимальный |
| 1 курс     | 37,3                                      | 59,8       | 2,9         |
| 4 (5) курс | 23,7                                      | 71,2       | 5,1         |

**Таблица 5** – Уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов естественно-математических (в том числе педагогических) специальностей

| № | Название параметра        | Уровень сформированности в %              |       |            |       |             |       |
|---|---------------------------|-------------------------------------------|-------|------------|-------|-------------|-------|
|   |                           | критический, приближенный к недопустимому |       | допустимый |       | оптимальный |       |
|   |                           | 1                                         | 4 (5) | 1          | 4 (5) | 1           | 4 (5) |
| 1 | Инновационные знания      | 65,1                                      | 49,6  | 34,4       | 49,1  | 0,5         | 1,6   |
| 2 | Инновационные умения      | 60,4                                      | 33,9  | 38,4       | 63,7  | 1,2         | 2,3   |
| 3 | Инновационные способности | 21,3                                      | 19,8  | 76,9       | 75,1  | 1,8         | 4,1   |
| 4 | Инновационные ценности    | 17,1                                      | 13,4  | 80,5       | 80,8  | 2,4         | 5,8   |



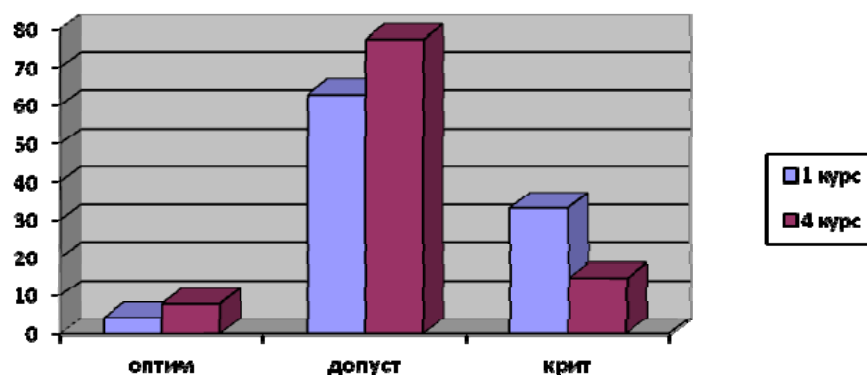


Рисунок 1 – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов психолого-педагогических и гуманитарных специальностей

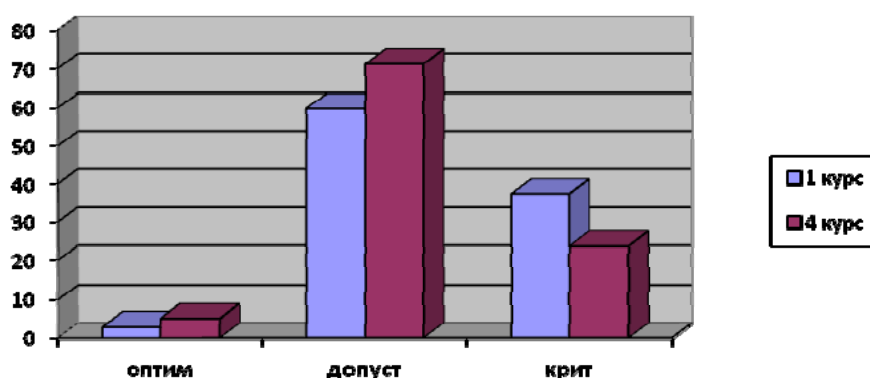


Рисунок 2 – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов гуманитарных (в том числе педагогических) специальностей

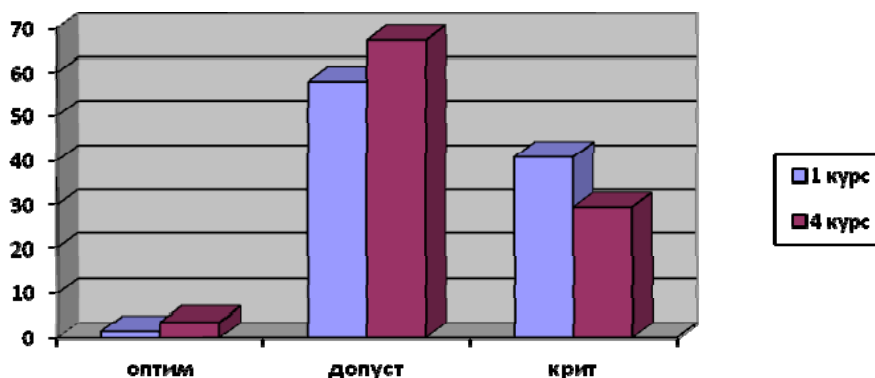


Рисунок 3 – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов гуманитарных (в том числе педагогических) специальностей

Таблица 6 – Общий уровень сформированности инновационной культуры студентов 1 и 4 курсов гуманитарных (в том числе педагогических) специальностей

| Курсы  | Уровни сформированности в %               |            |             |
|--------|-------------------------------------------|------------|-------------|
|        | критический, приближенный к недопустимому | допустимый | оптимальный |
| 1 курс | 40,8                                      | 57,7       | 1,5         |
| 4 курс | 29,3                                      | 67,1       | 3,6         |

Итак, современные методы и технологии предполагают применение новых методов, средств обучения для достижения задач и целей обучения. Инновационная культура студентов, умение решать нестандартные задачи, ориентироваться в изменяющихся условиях жизнедеятельности предполагает необходимость применения интерактивных методов обучения. Как известно, при интерактивном обучении используется система ролевых игр, дискуссионные методы, моделирующие ситуации. Наиболее эффективным современным методом является метод организации обучения посредством сотрудничества. Анализируемый метод дает возможность эффективно освоить предлагаемый учебный материал, формирует адекватно оценивать и воспринимать противоположные точки зрения, умение организовать сотрудничество и разрешать конфликтные ситуации в процессе совместной деятельности.

Неимитационные методы, используемые в организации обучения, представлены *лекциями в нетрадиционной форме проведения*, семинары и дискуссии, обеспечивающие активизацию мыслительной деятельности каждого участника образовательного процесса. Возможна организация обучающихся семинаров по Интернет-технологиям и медиасистемам, по патентованию изобретений (коммерциализация знаний) и др. (Беспалько, 1995; Герасимов, 2015).

Профессиональное становление специалиста предполагает решение разноуровневых сложных задач, характерных для данной профессиональной области, необходимости отработки их в практическом направлении, организации деятельности, нахождение собственной траектории профессионального видения, моделирования инновационной среды.

## Заключение

Современные студенты достаточно информированы о профессиях и сознательно выбирают свою будущую специальность, ориентируются на знание современных законов рыночной экономики и требований общества. Хотя, если обратиться к историческому прошлому, в дореволюционном периоде в университетах существовала такая должность как педель, в обязанности которого входило следить за внешним видом студентов и их поведением. В современных условиях, несомненно, такая система не приемлема ввиду изменений не только в системе общественного развития, но и в системе взглядов и ценностей настоящей молодежи.

Современная воспитательная система вуза охватывает всю педагогическую деятельность, интегрирует образовательную и производственную деятельность участников педагогического процесса.

Данная система предполагает открытость и дает возможность посредством взаимодействия с социумом оказывать влияние на адаптацию и социализацию молодежи в современном обществе и соответствовать ее актуальным потребностям.

Современная система высшего образования предполагает перенос центра образовательно-воспитательной системы на психолого-педагогическую поддержку деятельности студентов, ориентируясь на необходимость построения собственной жизненной перспективы, модели личностного и профессионального роста, психологической концепции жизни. Для реализации данного проекта в вузе необходимо развитие системы студенческих клубов, профессиональных мастерских и студий, студенческих отрядов и объединений (Петровский, Ярошевский, 2001).

Важной задачей профессорско-преподавательского состава вуза является обучение студентов основам индивидуального развития и формирования собственной программы настоящей и будущей жизни, ориентированной на овладение и совершенствование профессиональных компетенций, успеха в личной жизни, формирование таких важных качеств как мобильность, развитие способностей, позитивный настрой, достижение карьерного роста, самоизменение и саморазвитие.

Качество образования является важной составляющей высшей и профессиональной школы, которая обеспечивается усвоением инновационных, нетрадиционных современных методов и технологий, умением осуществлять психолого-педагогическое сопровождение процессов профессионального развития и социального становления обучающихся, формированием гражданского самосознания студентов (Соколова, 2015).

Определяющим и влияющим на качество образования является выявление образовательных потребностей каждого участника процесса обучения, его организация с применением инновационных подходов, наличие ресурсов для оптимальной организации учебно-воспитательной деятельности и формирование позитивного отношения к вузовскому образованию в общественном сознании.

### Литература

- Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития: Инновационный курс. Кн.2. – Казань: Центр инновационных технологий, 2012. – 608 с.
- Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. – М.: Просвещение, 1995. – 337с.
- Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И. Фельдштейна. – М.: МОДЭК, 2001. – 256 с
- Герасимов Г. А. Цифровые технологии для совершенствования образовательного процесса и воспитательной работы в дополнительном образовании. – Казань, 2015. – С. 122-124.
- Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016 – 2019 годы. – Астана, 2016.
- Григорьева С.Г. Формирование инновационной культуры учителя начальных классов в процессе профессиональной подготовки: автореф. дисс. ... д-ра пед. наук. – М.: Моск. гос. гум. ун-т им. М.А. Шолохова, 2011. – 310 с.
- Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация – М.: Академия, 2001. – 192 с.
- Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: Учебник для студентов высших педагогических учебных заведений. – М.: Высшая школа, 2001. – 637 с.
- Соколова О.А. Самооценка результатов обучения как фактор повышения качества образования // Наука. Искусство. Культура. – 2015. – № 1 (5). – С. 167-173.
- Тодышева Т. Ю. Взаимосвязь гибкости личности и самооценки личности // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2013. – № 4 (26). – С. 138-142.
- Токаев К. Выступление на заключительном заседании Государственной комиссии по ЧП. – Нур-Султан, 2020.

### References

- Andreev V.I.(2012) Pedagogika tvorsheskogj rasvitija: Innovazionni kurs [Pedagogy of Creative Self-Development: An Innovative Course]. Book 2., Kazan: Center for Innovative Technologies, 608 p.
- Bespalko V.P.(1995) Pedagika i progressivnie tehnologii obushenija [Pedagogy and progressive teaching technologies]. M.: Prosveshenie, 337 p.
- Bozhovich L.I., D.I. Feldstein (Eds.) (2001) Problemy formirovaniya lichnosti [Problems of personality formation]. M: MODEK, 256 p.
- Gerasimov G. A. (2015) Zifrovie tehnologii dlja sovershenstvovaniya obrasovateknogo prozessa I vospitatelnoi raboti v dopolnitelnom obrasovanii [Digital technologies for improving the educational process and educational work in additional education]. Kasan: Zentr innovazionnih tehnologi, pp.122-124.
- State program for the development of education and science of the Republic of Kazakhstan for 2016 – 2019. (2016). Gosudarstvennaja programma rasvitija obrasovaniya i nauki Respubliki Kazachstan na 2016-2019 godi. – Astana.
- Grigorieva S. G. (2011) Formirovaniye innovatsionnoy kul'tury uchitelya nachal'nykh klassov v protsesse professional'noy podgotovki [Formation of innovative culture of primary school teachers in the process of professional training]. Moscow: Moscow state gum. M. A. Sholokhov Univ., 310 p.
- Zagvyazinsky V. I. (2001) Teorija obushenija: Sovremennaja interpretazija [Teaching theory: Modern interpretation]. M.: Academy, 192 p.
- Petrovsky A.V., Yaroshevsky M. G.(2001) Psychology: Uchebnik dlja studentov vischih pedagogicheskikh uchebnih savedeni [Psychology: A textbook for students of higher pedagogical educational institutions]. M.: Higher school, 637 p.
- Sokolova O.A. (2015) Samootsenka rezul'tatov obucheniya kak faktor povysheniya kachestva obrazovaniya [Self-assessment of learning outcomes as a factor in improving the quality of education]. Science, art, culture, no 1 (5), pp. 167-173.
- Todysheva T.Y. (2013) Vzaimosvyaz' gibkosti lichnosti i samootsenki lichnosti [Interrelation of personality flexibility and personality self-esteem]. Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University. V. P. Astafiev, no 4 (26), pp. 138-142.
- Tokaev K. (2020). Vistuplenie na zaklushitelnom zasedanii Gosudarstvennoi komissii po ShP [Speech at the final meeting of the State Commission on Emergency]. Nur-Sultan.



2-бөлім  
**СОЦИОЛОГИЯ**

---

Раздел 2  
**СОЦИОЛОГИЯ**

---

Section 2  
**SOCIOLOGY**

**Т.Б. Тауекелова<sup>ID</sup>, Д.Б. Амантаева<sup>\*ID</sup>**

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,

<sup>\*</sup>e-mail: jamik177@mail.ru**ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ТОП-МЕНЕДЖЕР ӘЙЕЛДЕРДІҢ  
ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН МӘРТЕБЕСІ**

Мақалада қазақстандық топ-менеджер әйелдердің әлеуметтік құндылықтары мен мәртебесі, олардың әлеуметтік портретінің методологиялық-теориялық аспектісі қарастырылады. Қазіргі уақытта топ-менеджерлердің басқару теориясы мен тәжірибесінің өзекті бағыттарының бірі олардың әлеуметтік құндылықтарын қалыптастыру процесі болып табылады. Топ-менеджердің кәсіби қызметіне қажетті тұлғалық және әлеуметтік құндылықтарды анықтау мен мазмұндаудың әр түрлі тәсілдеріне негізделеді. Әйел топ-менеджердің әлеуметтік портреті мен имиджін қалыптастыру біздің әлеуметтік зерттеуіміздің басты міндеті болып табылады. Бірақ көптеген факторлар қазіргі заманғы басқарушылардың әлеуметтік құндылықтарының қалыптасуына, қазіргі менеджмент стандартына сәйкес болуына мүмкіндік бермеуде. Топ-менеджерлердің әлеуметтік құндылықтарын қалыптастыру мен оларды зерттеу қажеттігі, бір жағынан, менеджмент саласының дамуы мен менеджерлерге деген жаңа талаптың күшеюімен, екінші жағынан, адамдарды жаңаша басқара білу қажеттілігінен туындауда. Қазіргі кезде топ-менеджерлердің әлеуметтік құндылықтары толығымен қабылданған да және позитивті бағаланған да жоқ, бұл белгілі бір шамада үдерісті қиындатуда. Басқару қызметіндегі тұлғалық және кәсіби құндылықтардың реттелуі жеткіліксіз, сондықтан да аталған мақала қазақстандық топ-менеджер әйелдердің құндылықтар жүйесінің қалыптасуын мақсатты бағытталған басқаруға қажеттігін анықтайды. Өзекті ғылыми міндет – осы әлеуметтік-кәсіби топтың құндылықтар жүйесінің қалыптасуына, оның басқару механизмін өңдеуге арналған. Зерттелетін феноменнің анықталған өлшемдері мен көрсеткіштері негізінде олардың әлеуметтік құндылықтар деңгейін анықтау мақсатында зерттеу әдістері (эксперттік интервью) жүргізілді.

**Түйін сөздер:** топ-менеджер, мәртебе, рөл, құндылықтар, әйел образы.

T.B. Tauykelova\*, D.B. Amantaeva

Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty,

<sup>\*</sup>e-mail: jamik177@mail.ru**Social values and the status  
of women top manager of Kazakhstan**

The article examines the attitude of a top manager to social values and the status of society in a methodological and theoretical aspect. The main object of this article is the values of Kazakhstani top managers in management and their status in society, management practices. At the same time, the formation of a social portrait and image of a female top manager is a key part of our social research. However, many factors prevent modern managers from forming social values and meeting modern management standards. The need to form and study the social values of top managers is due, on the one hand, to the development of the management industry and growing demands on managers, on the other hand, to the need to manage people in a new way. Currently, the social values of top managers are not fully accepted or assessed positively, which somewhat complicates the process. In management, regulation of personal and professional values is not enough, therefore, this article identifies the need for women leaders in Kazakhstan to better manage the formation of a system of women's values. An urgent scientific task is aimed at the formation of the value system of this social and professional group, the development of the mechanism of its management. In this case, the article presents the focus and dynamics of the modernization process and reliance on the experience of Western countries in the context of a post-industrial society, an expert interview was conducted to identify these indicators.

**Key words:** top-manager, status, role, values, image of a woman.

Т.Б. Тауекелова\*, Д.Б. Амантаева

Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы,

\*e-mail: jamik177@mail.ru

### Социальные ценности и статус женщины-топ-менеджера Казахстана

В статье рассматривается отношение топ-менеджера к социальным ценностям и статусу общества в методологически-теоретическом аспекте. Основным объектом исследования данной статьи являются ценности казахстанских топ-менеджеров в управлении и их статус в обществе, практики управления. В то же время формирование социального портрета и имиджа топ-менеджера женского пола является ключевой частью нашего социального исследования. Однако многие факторы не позволяют современным менеджерам формировать социальные ценности и соответствовать современным стандартам управления. Необходимость формирования и изучения социальных ценностей топ-менеджеров обусловлена, с одной стороны, развитием индустрии менеджмента и растущими требованиями к менеджерам, с другой стороны, необходимостью управлять людьми по-новому. В настоящее время социальные ценности топ-менеджеров не полностью приняты или оценены положительно, что несколько усложняет процесс. В менеджменте недостаточно регулирования личных и профессиональных ценностей, поэтому в этой статье определяется необходимость того, чтобы женщины-руководители в Казахстане лучше управляли формированием системы женских ценностей. Актуальная научная задача направлена на формирование системы ценностей этой социально-профессиональной группы, развитие механизма ее управления. В данном случае в статье представлены направленность и динамика процесса модернизации и опора на опыт западных стран в контексте постиндустриального общества, проведено экспертное интервью для выявления этих показателей.

**Ключевые слова:** топ-менеджер, статус, роль, ценности, образ женщины.

#### Кіріспе

XX ғасырдың соңында әлеуметтік-гуманитарлық ғылымдардың және ғылыми зерттеудің пәні ретінде топ-менеджердің қызметі мен мәртебесі туралы зерттеле бастады. Топ-менеджерлердің қызметі теоретикалық және тәжірибелік аспектіде шетелдік ғалымдардың еңбектерінде және менеджмент саласында ғана қарастырылғаны мәлім. Ол ғылыми еңбектер көпшілігінде топ-менеджердің қызметінің мазмұнын, оның жетістіктері мен қателіктерінің факторларын ғана талдаумен шектеліп отырды. Менеджмент саласындағы шетелдік зерттеулердің нәтижелерін тәжірибеде қолдану біздің қоғамның шындығына сәйкес келе бермейтінін ашып айтсақ дұрыс болар еді. Сондықтан да, Қазақстан менеджментінің және оның субъектісі ретінде топ-менеджерлердің басқару жүйесін, оның өзіндік спецификасын зерттеу қажеттігі туындап отырғаны белгілі. Қазіргі заманғы қоғамның әлеуметтік-экономикалық үдерісіндегі топ-менеджерлердің рөлін қарастырған отандық зерттеушілердің еңбектері пайда бола бастады. Сонымен қатар, топ-менеджерлердің қызметін фундаментальды зерттеу жеткіліксіз, себебі, бұл мәселе теоретикалық және тәжірибелік аспектіде кеңінен зерттеу мен терең әлеуметтанулық талдауды қажет етеді.

#### Әдеби шолу

Ресейлік әлеуметтанушы С.А. Инясевский: «Басқарушылар өздерінің еңбектік және ұйымдастырушылық белсенділіктерімен өндірістің қоғамдық табыс үдерісіне өзіндік үлестерін қосады. Бұл олардың қоғамдағы іскерлік ұйымдардың ішіндегі басымдық жағдайларын анықтап береді. Топ-менеджерлер басқарушылық еңбектегі жалдамалы жұмыскерлердің басымдық тобы, яғни, олар халықтың экономикалық белсенді басқа да топтарынан өздерінің жоғары деңгейлі әкімшілік және адамдық капиталдарымен ерекшеленген, сонымен қатар, инновациялық бағдарланған мінез-құлықты иеленгендер» – деп жазды (Инясевский, 2009:13). Ал тұлғаның инновациялық мінез-құлығы жауапкершілікті өз мойнына алып, жаңаша дұрыс өзгерістер енгізуінде жатыр. Ол инновациялық терең жетістіктерге ұмтылады, жаңалыққа жаны құмар және қызығушылығы мол, мықты әлеуетімен танылады. Ғалымдар қазіргі уақыттағы менеджерлердің инновациялық мінез-құлық үлгілерін атайды. Олар:

- инвестициялық модель – бұл өз қорқынышы мен тәуекеліне венчурлық инвестициялық жобаларды енгізуді әзірлеу болып табылады;
- инвенторлық модель – бұл «ноу-хоу» сату немесе жылжумен байланысты;

– ұйымдық модель – қандай да бір идеяларды ойлап табу және оларды жүзеге асыру, төтенше шешімдерді қабылдау, жобаларды қажетті ресурстармен қамтамасыз ету, байланыстар орнатумен айналысу;

– делдалдық модель – делдалдың рөлінде болу және содан пайда табумен айналысу болып табылады;

– аквизициялық модель – қолайлы деген уақытта қандай да бір ресурстарды айналымға шығару;

– коммерциялық модель – товар, қызмет және акпарат алмасуда жаңа арналарды құрушы;

– консалтингті модель – мәселелердің ауқымды шеңберінде кәсіби көмек көрсетуді қамтамасыз етуші деп жіктеп отыр (Спивак, 2001:178). Осындай модельдерді қатар алып жүретіндер – әйел топ-менеджерлер десек артық айтпаған болармыз. Бүгінде әйел топ-менеджерлерге деген қоғамның қатынасы мен сұранысы өзгеріп келеді. Ал XX ғасырдың басында, менеджменттің атасы Ф. Тейлор мынандай фразаны келтірген, «Сегодня надо работать умнее, а не усерднее». Бұл фраза ХХІ ғасырдың кілтіне айналып отырғандығы белгілі. Ал қазіргі әйел адамдар бұл фразаны өзіне қағида ретінде ұстануда (Taylor, 1911:63)

Соңғы уақытта зерттеушілер басқарушы әйелдердің образына көп көңіл бөлуде, бұл мәселе әйелдер қауымы үшін де қызықты болып табылады. Бүгінгі зерттеуіміздің негізгі объектісі топ-менеджер әйелдердің басқарудағы әлеуметтік құндылықтары мен мәртебесін, олардың имиджі мен әлеуметтік портретін қалыптастыру. Зерттеу объектісінің негізінде зерттеу пәнін ашып қарастыруға болады, ол басқарушы әйелдердің мәртебесін қалыптастыру бүгінгі мақаланың міндеті екендігі даусыз. Қазіргі заманғы басқарушының жұмысы айқын бағытталған әлеуметтік-психологиялық бағытта алға жылжып келеді. Әлеуметтанулық зерттеулердің қорытындысы бойынша менеджердің іскерлік сәттілігі он бес пайызға оның жұмыс қабілетіне байланысты болса, сексен бес пайызы адамдармен қарым-қатынас жасау қабілетіне тәуелді екендігін көрсетеді (Чирикова, 2013: 49). Жаңашыл басқарушылар, оның ішінде әйелдер де, басқарудың өзіндік стилін құруға үлкен қызығушылық танытуда, ол үшін стильдің негізгі элементтері мен оны қалыптастыру жолдарын ғана білу маңызды емес, сонымен қатар, психологиялық және басқарушылық тәсілдерді қолдануға қабілетті болу бүгінгі басқарудың негізгі талабы. Әрине, әйел топ-менеджерлердің

адамдармен қарым-қатынасы, тез тіл табысуы жоғары деңгейде екендігін байқауымызға болады. Міне, осы әлеуметтік-психологиялық себептер әлеуметтік-экономикалық сипаттарға нақты ықпалын тигізеді, оның ішінде рентабельділік, эффективтілік, шыдамдылық, пайда табушылық тағы басқа қасиеттер басым. Жұмыстағы мәселелерді шешудегі ер азаматтар мен әйел басшылар арасындағы негізгі айырмашылықтар мынада, мәселеге тап болған топ-менеджер ер адамдардың негізгі импульсі – тапсырманы өзі ойлап және оны өзі қоя алады, ал әйел басшылар басқаның пікіріне жүгінуге асығады және оны талқыға салғанды жөн көреді. Бұл импульс әйел басшыларда көп кездесетін құбылыс, себебі, көріп жүргеніміздей, бұндай жағдайлар әйел басшыларда көп кездесетінін мойындауымыз керек. Бірақ мұндағы мен бағалайтын әйел топ-менеджер өзінің қызметкерлеріне, бастықтарына және бағыныштыларына қиындықты шешуге қатысу ықтималдығын қуана отырып ұсынады. Сонымен қатар, әйел басшылардың басқарудағы ерекшелігі – көбінесе ханымдар тікелей қолдау көрсету туралы сұрауға ұялады және оны көбінесе жанама түрде ыммен жеткізуге ұмтылады, бірақ та бәрін өздері істеуіне тура келеді. Тең қоғамда әйел ана, продюсер және саясаткер де бола алады. «In a society of equals, woman was mother, producer and political policy-maker» (Fraser, 2003:12) Әйелдердің тәуелсіздігі – бұл көмек алуға дайындығын көрсетеді. Тәуелсіздікке ұмтылған әйелдер өзгенің қолдауына ие болады және өз мақсатына жетеді. Әйел топ-менеджерлер үшін қызметкерлерінің міндеттері, олардың жауапкершілік салалары ортақ, барлығы бірге жұмыс істейді және «бұл менікі, ал бұл сенікі» деп нақты бөлу туралы мәселе болмайды. Бұл да әйел басшының өзіндік басқарудағы әлеуметтік құндылықтарының бірі.

Қазіргі Қазақстан қоғамында әйел басшылар ережеден тыс болмайды, осы факторға сәйкес, «пештің сақшысы» деген тұжырымдамаға негізделген. Бірақ, ханымның топ-менеджер ретінде стилін құрған кезде, жақсы мысалдың бірі, ол Маргарет Тэтчердің образы деп айтар едім, әрине, ол, бір жағынан ерлер мен әйелдердің керемет үйлесімін жасады. Ол тіпті премьер-министр бола тұра, ұрпақтарының жейделерін үтіктеуді де жалғастырды. Атап айтқанда, мұндай қасиеттер М. Тэтчерге өзінің жеке стилін және образын жасау үшін жұмыс жасады (Крис, 1992:322). Осындай образын жасаған әйел менеджерлер отбасын және қызметті де бірге алып жүре алатындығына куә болып жүрміз. Егерде



Джон Локктың пікірін келтіре кетсек, «Алайда ері мен әйелі ортақ іске ие болса да, бәрібір әртүрлі ойлайтындықтан, олар кейде әртүрлі ерікті көрсететіндігі сөзсіз; соңғы шешім, яғни басқару бір адамға жүктелуі қажет болғандықтан, онда ол, әрине, қабілеттірек және күштірек ер адамның үлесіне тиеді» деп жазады өзінің «Басқару туралы екі трактатында» (Локк, 2004: 175). Әрине, ер адамның билігі мен басқаруын ешкім жоққа шығара алмайтыны рас. Қазіргі кезде әйелдердің басқарушы менеджер болуы ер адамдардың тарапынан әлі де оң көзқарас алып отырмағаны белгілі. Қазіргі менеджменттегі зерттеулерден қорытынды шығарсақ, табысты басқару ол басшының жынысына тәуелді емес екенін көрсетеді, ал тиімді менеджерлер нақты гендерлік сипаттамаларға ие емес көшбасшылық типті атап отыр (Зинченко, 2001:99).

Психологиялық зерттеулер көрсеткендей, әйел топ-менеджерлер ер менеджерлерден келесідей жеке мінездерімен, яғни неғұрлым тұрақты мүдделер мен күшті ерік-жігерді, команда нормаларын ұстану қабілеті қасиеттерімен ерекшеленеді. Әйелдер кез келген жағдайларға бейімделе алады және жағдайын жақсарты алады, адамдармен жұмыс жасау кезінде шаршауға қарсы тұра алады және эмоционалды мәселелеріне қарамастан эмоционалды күйзелістерге төтеп бере алады. Әйелдердің басқаруы үстемдік пен авторитарлық мінез-құлыққа, табандылық пен қатандыққа көбірек бағытталғандығын атап өтуге болады. Социологиялық зерттеулер, кез келген құрылымды тік пирамида түрінде құруға тырысатын ерлерден айырмашылығы, әйелдер жеке тұлғаның назарына негізделген басқарудың нәзік құралдарын пайдалануды артық көреді екен. Әйелдер көлденең байланыстарға (сендіру және ынталандыру), ал ер адамдар билік құралдарымен (мәжбүрлеу және иерархияға) негізделген ықпал ету құралдарын пайдалану арқылы басқарады (Eagly, 2001:797).

Сондықтан ер адамдар үнемі бәсекеге түссе, ал әйел адамдар келісімге келеді, мәселені шешуге тырысады, орындаушыларды жеке деңгейде ынталандырады және қызықтыра алатыны тағы бар екен. Әйел топ-менеджерлерінің барлығы дерлік жоғары деңгейге көтерілуі компанияның құрылымдық құлдырау жағдайында, басқару стереотиптері белсенді түрде жойылатындығымен байланысты болады. Бұл жағдайда әдеттен тыс шешімдер қабылдауға дайын әйел менеджерлер, басқарудың жаңа иерархиялық құрылымы мен әдістерін өзара әрекеттесу арқылы басқарудың тиімділігін

дәлелдеді. Әйел басшылардың ер адамдардан айырмашылығы, мұндай ауысулар командаға деген сенім атмосферасын құрайды және ақпарат пен күш-жігерді бөлісуге дайын тұрады. Қол астындағы адамдарға моральдық көмек көрсету және оларды қолдау – бұл әйелдердің басқарудағы басты мақсаты болып табыла отырып, олар өз ісінде мақсаттарға жетуге көмектеседі.

Бір жағынан, әйел менеджерлердің өздерінің басқару технологияларының жетістігін, екінші жағынан, басқару тобы мен қызметкерлері ханымдарды басқарудың жеке ерекшеліктерін және оның компанияның бизнесі үшін тиімділігін қалай қарастыратындығы қызықтырады. Инновациялық көшбасшылар, оның ішінде ханымдар өздерінің стилін жасауға үлкен қызығушылық танытады, бұл үшін стильдің негізгі элементтерін ғана емес, оларды қалыптастыру тәсілдерін де біліп қана қоймай, сонымен қатар психологиялық және басқарушылық әдістерді қолдана білуі керек. Басшылық лауазымдардағы әйелдердің басқалар білмейтін кедергілерге де тап болатыны белгілі, бірақ сол кедергілерді де үлкен сабырлықпен жеңе білетін қасиеттері де бар. Мықты әйелдердің портреттері әрдайым бірдей: күшті, жігерлі, мақсатты. Қазіргі уақытта іскер әйел – бұл мінсіз, сөзсіз логика ғана емес, тектілік пен абырой, сонымен қатар дәйекті позитивті іс-әрекетке деген ұмтылыс деп қарастырады ғалымдар (Резник, Макарова, 2013:37).

Сонымен қатар әйелдердің басшы құрамындағы беделінде оның сыртқы келбеті мен киімі де үлкен рөл атқарады. Беделді, талғампаз, бағалы, танымал кутюрье киімдер кез келген жағдайда өзін-өзі сенімді сезінудің бір құралы болып табылатынын естен шығармауымыз керек. Сән – арнайы әлеуметтік символ ретінде әрекет ететінін, бедел белгісінің функциясын орындайтынын білеміз. Шынымен, ханымдарға жігіттерден гөрі көбірек міндеттер жүктелген – отбасы, ал табысты менеджер үшін беріктік, танымал емес шешімдерді қабылдау, білімі, креативті ойлаудың болуы қажет. Ал біздің қоғамда басқару саласында әйелдер өз отбасыларын басты құндылық ретінде тандап, әлі де болса өзін көрсетуге дайын еместігін көрсетуде. «Мысырлықтардағыдай, үй егесі етіп әйелді қою ақылға да, табиғатқа да жағымсыз; бірақ олардың мемлекет басқарғанында тұрған жаратылысқа қарсы түк жоқ. Бірінші жағдайда, оларға тән әлсіздік әйелдердің басым болуына мүмкіндік бермейді; ал екінші жағдайда, әлгі айтылған әлсіздік олардың басқаруына байыптылық мен

момындық енгізеді, ал олар жақсы басқару ісінде қатты да қатал адамшылық қасиеттерінен гөрі керегірек. Үндістан халқы өзін әйелдердің билік етуінде керемет сезінеді; ол жақта ер балалар патша қанынан тараған әйелден туылмаса, онда таққа патша қанынан туылған әйел отырады. Оларға басқару қиындығын жеңілдету үшін көптеген арнайы көмекшілер беріледі. М. Смиттің айтуы бойынша, африкалықтар да әйел билігіне өте риза.

Бұған Москва мемлекеті мен Англияның үлгісін қосар болсақ, онда біз әйелдердің байыпты басқару түрінде де, деспоттық мемлекеттерде де бірдей табыспен билік жүргізе алатынын көреміз» – деп жазды француз ойшылы Ш. Монтескье өзінің атақты «Заңдар рухы туралы» еңбегінде (Монтескье, 2004:132). Ойшылдың пікірімен санасар болсақ махаббат, сұлулық пен парасаттылық, ізгілік пен тектіліктің бәрі бір бойынан табылатын әйелдер басқару ісінде де осал еместігін дәлелдеуде. Оған мысал, мемлекет басқарған және біздің заманауи қоғамымызда да ел басқарып отырған әйел адамдардың ерен еңбегі мен басқару тәжірибесі, лидерлік қасиеттері мен ұйымдастырушылық қабілеттері, өзіне деген сенімділігі, сонымен бірге, ұйымдастыру тұрғысынан қарағанда, басқарудың тез өзгеріп тұратын жағдайға және сыртқы факторларға тез бейімделе алатын, сондай-ақ жаңалықты тез қабылдайтын қасиеттерімен де ерекшеленеді деп айтсақ артық болмас.

Қазіргі уақытта әлемнің дамыған мемлекеттерінде басқару позициясында әйелдердің үлесі артуда. Біз әлеуметтанулық зерттеу жүргізіп, мақала жазып отырған топ-менеджер әйелдердің орта звенодағы басқару үлес салмағын ғана айттып отырмыз. Зерттеуші ғалымдардың пікірінше, әйелдердің басқару сатысы бойынша жылжуы немесе көтерілуі үш модельмен жүзеге асады деп қарастырады: үнемі өсу моделі, парашютпен секіру моделі және мұрагерлік моделі болып табылады. Біздің қоғамда әйелдердің басқару қадамы оның кәсібилігі мен басқарушылық қадамының эффективтілігімен жүзеге асады екен. Сондықтан да кез келген әйел топ-менеджер өзінің карьерасын «step by step» деп атайды (Haslett et al., 1992:367). Басқа модельдерді қарастыру біз үшін қиындық туғызды, сондықтан да екі модель туралы кейінірек көлемді зерттеу жүргізу арқылы ғана жауап бере алатын боламыз.

## Зерттеу әдістері

Отандық топ-менеджер әйелдердің әлеуметтік құндылықтарын, олардың мәртебелері мен әлеуметтік портреттерін қалыптастыру болып табылады.

Зерттеу жұмысын жүргізу барысында эксперттік интервью әдісі қолданылды. Зерттеуге үш отандық компанияның топ-менеджерлері алынды: Олар: «Алина» компаниясының топ-менеджерлері, құрылыс материалдарын дистрибуциялау мен өндіру, «Цесна» компаниясының топ-менеджерлері, тамақтану өнімдерін өндіру, банк сферасы, «Нестле Фуд Казахстан» компаниясы топ-менеджерлері, балалар тамағын, фитнес тамақтарын, кондитерлік өнімдерді өндіру мен дистрибуциялау бойынша қызмет атқарады. Респондент ретінде әйелдермен қатар ер адам топ-менеджерлер де бар, себебі, екі жыныстың басқарудағы әлеуметтік құндылықтарын талдап көрсек деген мақсат болды.

*«Топ-менеджер ретінде өзіңіздің басқару қызметіңізде қандай әлеуметтік құндылықтарды басшылыққа аласыз?»* – деген сұрақ бойынша респонденттердің жауабын талдап көрелік.

Жынысы бойынша ер адамдар арасында бірінші кезекте «Мен – бұл Компания» категориясымен ойлауы болса (71%), ал әйелдер арасында «харизманы және лидерлік қасиеттерді иелену» (55%) құндылығы жоғары тұр. Ер адамдардың арасында «оперативті шешім қабылдау» үлесі де жоғары екендігін байқауға болады (55%), ал әйелдерде «өз елің мен өз ұжымың үшін пайдалы іс істеу» (52%) құндылығы жоғары тұрғандығын көреміз.

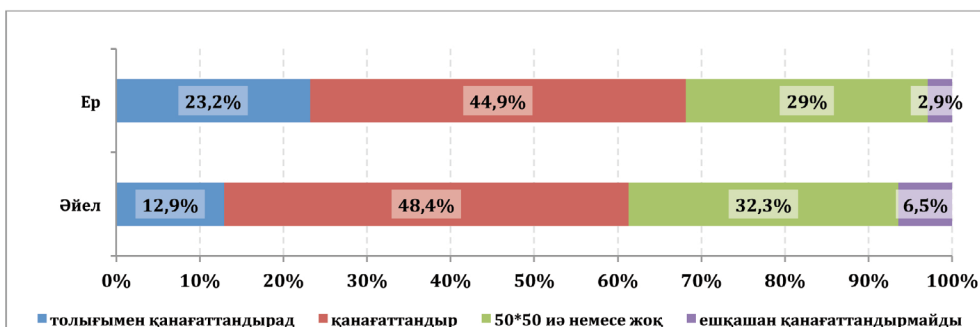
Топ-менеджер ретінде жұмысына қанағаттанарлық дәрежесін қарастыратын болсақ, бес балдық шкала бойынша алынған, бұл дәрежені келесі диаграммадан көруге болады.

Сұралған әйел топ-менеджерлердің көпшілігі өздерінің жұмыстарына қанағаттанатынын айтқан (48,4%), олар объективті басшылар, өздерінің кейбір істей алмағандарын сезінетін және оны жөндеуге ұмтылатындар екендіктерін көруге болады.

Респонденттердің «Өздерінің кәсіби және тұлғалық құндылықтарының қалыптасуына әсерін тигізетін факторлар» сұрағына берген жауаптың диаграммасы мынандай:



**1-сурет** – «Топ-менеджер ретінде өзіңіздің басқару қызметіңізде қандай әлеуметтік құндылықтарды басшылыққа аласыз?» – деген сұраққа респонденттердің жауабы n=100



**2-сурет** – Топ-менеджер ретінде жұмысына қанағаттанарлық дәрежесін қарастыратын бес балдық шкала бойынша респонденттердің жауабы n=100



**3-сурет** – Топ-менеджер әйелдердің кәсіби және тұлғалық құндылықтарының қалыптасуына әсерін тигізетін факторлар бойынша респонденттердің жауабы n=100

Ер адамдар мен әйел басшыларда өздерінің тұлғалық және кәсіби құндылықтарын қалыптастыратын негізгі факторларға отбасын (100%), оқу орындарын (50%), қоршаған ортасын (47%) атаған. Қанша дегенмен, әйел топ-менеджерлердің кәсіби және тұлғалық құндылықтарының қалыптасуына әсерін тигізетін факторлардың үлесі басым екендігін байқауымызға болады.

«Топ-менеджерлердің басқарушылық қызметінде жетекшілікке алатын қосымша құндылықтары» деген сұраққа топ-менеджерлердің берген жауаптары келесі диаграммада берілген.

Әйел басшылар ер адамдарға қарағанда компанияның корпоративті құндылықтарын, кілттік принциптері мен этикалық нормаларын (65%) ұстанады екен, ал 29% әйелдер өзінің компаниясында біліктілікті көтеру мақсатында жүргізілетін тренингтерге қарсы емес екендігін айтқан.

«Топ-менеджерлердің маңызды басқарушылық міндеттерді шешуде жетекшілікке алатындарыңыз» деген сұрағына респонденттердің жауаптары төмендегі диаграммада көрсетіледі.

Диаграмма көрсеткендей, әйел басшылар компанияның қалыптасқан құндылықтарын үлкен дәрежеде (38,7%), сонымен қатар, кәсіби тәжірибесінде жылдар бойы жинақталған жеке құндылықтарын да жетекшілікке алады. Ал ер адамдар арасында бұл пайыз (20,3% және 46,4%) көрсетіп тұр. Біртұтас алғанда, сұралған респонденттердің (43%) көпшілігінде компанияда қалыптасқан құндылықтар мен өзінде жинақталған тәжірибелерді басшылыққа алатынын көруге болады.

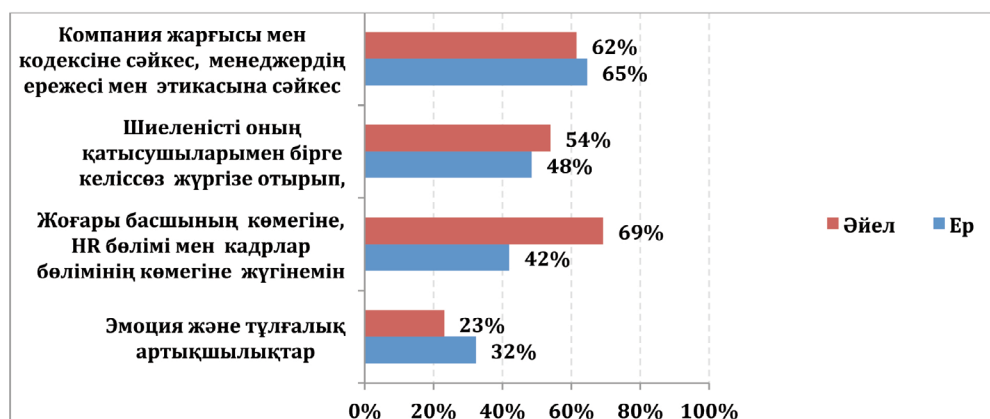
«Топ-менеджерлердің ұжымдағы шиеленісті жағдайды шешу үшін қолданатын әдістері» сұрағына топ-менеджерлердің жауаптары келесі диаграммада беріледі.



4-сурет – Топ-менеджер әйелдердің басқарушылық қызметінде жетекшілікке алатын қосымша құндылықтары сұрағына респонденттердің жауабы n=100



5-сурет – Топ-менеджер әйелдердің маңызды басқарушылық міндеттерді шешуде жетекшілікке алатындары сұрағына респонденттердің жауабы n=100



**6-сурет** – Топ-менеджер әйелдердің ұжымдағы шиеленісті жағдайды шешу үшін қолданатын әдістері сұрағына респонденттердің жауабы n=100

Шиеленісті жағдайлардың пайда болуы уақытында топ-менеджерлер компанияның корпоративті нормаларына сәйкес және менеджердің этикасы мен ережелерін (62%) әйелдер жетекшілікке алатынын көруге болады. Сонымен қатар, жиі кездескен жауаптар да болды: жоғары басшының көмегіне жүгінемін, келіссөз жүргізіп даулы мәселелерді талқылап, шиеленісті шешуге тырысамын (54%) әйел топ-менеджерлерде кездеседі. Көпшілігінде компанияның кодексі мен жарғы ережелеріне сүйенетіндер әйел басшылар екендігін байқауға болады, бұл компанияның корпоративті жоғары статусын көрсетіп отыр.

### Талқылаулар

Көріп отырғанымыздай, басқару іс-әрекеті жоғарыда аталған факторларға негізделеді, олар табиғи түрде топ-менеджерлер тобының құндылықтар жүйесінің қалыптасуы үдерісіне, оның әлеуметтік-демографиялық сипаттамасы мен қоғамдағы өсіп келе жатқан рөліне, оның өкілдерінің индивидуалды ерекшеліктері мен қоғамның әлеуметтік-тарихи құндылықтар жүйесіне әсерін тигізетіні анық. Осылардың негізінде қоғамның модернизациялануы үдерісі кезеңінде қалыптастыруға ықпалын тигізетін факторлар мен оларды мақсатты түрде жоғарылату мүмкіндіктерін қарастыруымыз керек. Сонымен, бірінші факторлар, анықталған әлеуметтік-демографиялық сипаттамасы, оның ішінде, жасы, білім деңгейі, айналысатын саласы, басқару қызметі, еңбек өтілі сияқты критерийлер топ-менеджерлер тобының өкілдерін таңдайтын талаптар болып табылады. Зерттеуі-

міздің қорытындысы бойынша, топ-менеджерлердің негізгі үлесін ер адамдар (69%), әйелдер (31%) құрап отыр, әрине, ер адамдардың үлес салмағының жоғары екендігін айтуымыз керек.

Басқару саласындағы ер адамдардың үлесі салмағы әйел топ-менеджерлерге қарағанда барлық салада басым. Қазақстандық топ-менеджерлердің орташа жасы 25-54 жас, барлығы Қазақстан азаматтары, ұлты қазақ, жоғары білімді немесе бірнеше жоғары білімдері бар, отбасын құрғандар, 2-3 бала тәрбиелеп отырғандар. Басшы ер адамдар әйелдерге қарағанда жоғары лауазымды посттарда анағұрлым көп. Сұрау нәтижелерінде көрініс бергендей, компаниядағы жұмыс өтілдері 1-5 жылды құрайды. Топ-менеджерлер өздерінің басқарушылық қызметтерінде мына әлеуметтік құндылықтарды жетекшілікке алады: «Мен – бұл Компания» категориясымен ойлау (67%), «оперативті шешімдер қабылдауды меңгеру» (50%), «харизма мен лидерлік қасиеттерді иелену» (46%), «жұмыстағы креативтілік, мақсатқа жетушілік» (42%). Әрине, бұл ер-адамдарға тән құндылықтар болса, ал әйел топ-менеджерлерге тән әлеуметтік құндылықтарды айтатын болсақ, – «жаңаша ойлау, ойдың тазалығы, өзіңнің елің мен ұйымың үшін пайдалы іс істеу» (52%), сияқты адами құндылықтар жатады, ал бұл көрсеткіш ер адамдар арасында 29% пайызды көрсетіп отыр. Қорыта алғанда, респонденттердің көпшілігі жасына, жынысына қарамастан өздерінің басқарушылық қызметтеріне риза екендігін жазған.

Топ-менеджердің материалдық марапатталуы бәсекеге қабілетті болуы тиіс. Бүгінгі күнде көптеген ұйымдар бағалы қызметкердің ұзақ уақытқа тұрақтап қалуына мүмкіндіктер

бермейді, кез келген маман топ-менеджердің қызметін атқара алады деп ойлайды. Бірақ та өмірдің өзі қазіргі заманғы мотивация формаларын дамытудың қажеттігін талап етіп отыр. Әрине, топ-менеджердің мотивациясының әмбебап схемасы жоқ, ал еңбек мотивациясы жүйесін өңдеуде көптеген факторлардың әсер ететіні шындық. Басқарудың әлеуметтік аспектілеріне басты назар аударуды ұсынады (Зборовский, Костина, 2008:76).

Менеджер ұжымдағы барлық адамдармен тіл табысып, тұрақты байланыс орнатады. Адамдардың қызмет жағынан кемелденіп, жоғарылауын қамтамасыз етеді. Адамдардың мамандығын жетілдіруі, қызмет жағынан жоғарылауы немесе төмендеуі де, ұжым бірлігінің нығаюы немесе берекесізденуі менеджер қызметіне байланысты екенін айту керек. Менеджер кәсіпорынның мақсатын орындайды, сол мақсатын орындау үшін не істеу керектігін ойластырады, қызметкерлеріне нақты міндеттер жүктей отырып, оны жүзеге асыруды қамтамасыз етеді. Ұйымдастырушы ретінде жұмыстарды жүйелеп бөліп, қажетті ұйымдық құрылымды құрады, басшы қызметкерлердің тиісті құрамын іріктей алады. Сонымен қорытындылай келгенде мынандай түйін жасауымызға болады.

### Қорытынды

Әйел топ-менеджерлердің ұқыпты және күнделікті жұмысына да жауапкершілікпен қарайтыны белгілі. Олар көбінесе ерлер уақытты босқа өткізеді деп санайтын кішкене нәрселер мен нюанстарды да байқап отырады. Әйелдердің басқарушылық стилі, әдетте, демократиялық болып келеді. Олар өзгелердің де пікірін тыңдап, олармен санасады. Кейде бұл басқарушының ішкі түйсігінің растауын табу үшін, кейде өзін жаңа біліммен толықтыру үшін керек болады. Қалай болғанда да, бұл әдетте басқалардың пікіріне назар аудару және өзгелердің де пікірін құрметтеу ретінде қабылданады. Әйел топ-менеджерлер қызметкерлерінің қажеттіліктері мен қиындықтарына да көмек көрсетуге дайын тұрады. Олар балалар жайлы, қызметкерінің ауырғаны туралы және эмоционалды оқиғалар туралы сентименталды әңгіме айтып, демалыс күнін қалай өткізгенін де сұрап, ақыл-кеңес беріп те отырады. Әйел басшылар ақпаратпен бөлісуге де көбірек дайын тұрады. Сонымен қатар әйелдер ішімдік және басқа да жат қылықтардан аулақ. Олар өте ұқыпты, әдетте берілген барлық тапсырмаларды уақытында

орындауға тырысады және орындайды. Әрине, әйел топ-менеджерлердің «кемшіліктері де» бар, бірақ олар «плюстардың» жалғасы болып табылады және ол негізінен анағұрлым маңызды болып табылмайды. Олардың мақсаты – сенім мен жеке басының әділеттілігін нығайту, отбасыларды нығайту және мұқтаж адамдарға көмектесу болатын деп жазады шет елдік ғалым Susan R. Madsen (Madsen, 2008:60).

Қазіргі заманғы зерттеулерде менеджерлер бұдан былай «әйел» немесе «ер» түсініктеріне қарап жұмыс істемейді, керісінше гендерлік айырмашылықтар туралы айтады. Сонымен қатар, басқару социологиясын зерттеуші ресейлік ғалым Г.П. Зинченконың пікірінше әйелдің карьерасы – ол әйелдің ғана емес, ер адамның да мәселесі. Әйел үшін мәселе – оны менеджер статусына сәйкес қабылдауы, ал ер адам үшін – әйелдің төменгі мәртебесін жүзеге асыру және оны ренжітпеу (Зинченко, 201а:99). Ер адамдардың кәсіптерімен айналысатын әйелдер ер адамдарда кездесетін ойлау және мінез-құлық стилін өзіне қабылдайды екен. Басқарушыларға деген өзіндік «таңдау» болғанда, оларды ер адам немесе әйел деп бөлмейді, тек кім тиімді, таңдау соған түсетін болады.

Осылайша, көбірек тиімді басшы кім екенін түсінгіміз келсе, шашқа, макияж мен юбкаға қарамауымыз керек. Олардың орнына кім тиімді екендігі туралы ойлануымыз керек. Кіммен жұмыс істеу оңай және қызықты, кім бюрократияны қоршаған ортадан аз шығарады, кім оларды бос қағаздарды аз толтыруға мәжбүрлейді және сізге ешқандай мағынасыз талап қоймайды. Әрі қарай кім көреді және бұл істі кім шешеді, «істің адамы» деп кімді айтамыз, бұл сәттер ұйымның топ-менеджерін анықтауға дәл ықпалын тигізеді. Осындай өзіміз жасаған және басқа да зерттеулерден түйген қорытынды мен ұсыныстарымызды талдап ашсақ, топ-менеджер әйелдердің өздеріне деген құрметті сезінуі мен өзін-өзі бағалауы, сондай-ақ басқарушы топ-менеджер болуға деген сенімдерінің жоғары екендігін көруімізге болады (Sinclair&Kunda, 2000:1329). Қатысушы респонденттердің саны шектеулі болғанына қарамастан, бұл зерттеу кейбір жалпылама тұжырымдарды ашты.

Топ-менеджер әйелдердің басқарушылық қасиеттерінің және әлеуметтік құндылықтарының дамуы мен қалыптасуына байланысты факторларды көре алдық. Зерттеу сонымен қатар топ-менеджерлердің өздерінің кәсіби және тұлғалық қасиеттерінің қалыптасуына да көптеген факторлардың ықпалын атап көрсетті. Бұл зерт-

теу қазіргі басшы әйелдердің басқаруы барысында қандай құндылықтарды жетекшілікке алатыны туралы да пайдалы ақпарат береді. Болашақта зерттеу жүргізу үшін кең көлемді зерттеулер, тереңдетілген интервьюлар жүргізу, қатысушылардың санын көбейтетін сандық зерттеулер мен ұсыныстар дайындау бүгінгі күннің өзекті мәселесіне айналып отыр.

### Ұсыныстар

1. Сонымен қатар, мемлекеттік деректер базасын құру, әйел басшылар туралы мәліметтерге көбірек қол жеткізу, басқару өнерінен сабақ алу сияқты игілікті істер атқаруымызға болады. Қазіргі заманғы ірі социологтардың бірі М. Кастельстің ұйғарымы бойынша, дамыған ел-

дерде менеджерлер тобы еңбекпен айналысатын халықтың үштен бір бөлігін құрайды екен. Оның пікірімен келісе отырып, сөз түйінін айтсақ, қоғамның жаңа буыны үшін, уақыттың талабын ұғына алмаған және үнемі өзінің біліктілігін модернизациялай алмаған адамдар бәсекелес күрестен түсе бастайды деп түсіндіреді. Яғни, осы бәсекелес өмірде әйелдер де ер адамдармен қатар күресте шыңдалып келеді.

2. Әйел топ-менеджерлермен халықты таныстыру, олардың еңбектерін бағалау, ақпараттық-таныстыру семинарларын жүргізу, тренингтер мен мастер-класстар ұйымдастыру, менеджердің әлеуметтік портреті мен мәртебесін қалыптастыру үдерісін нәтижелі ұйымдастыру саласында жаңа идеялардың көлемін кеңейту сияқты ұсыныстар айтар едік.

### Әдебиеттер

- Eagly A. H. The leadership styles of women and men. // Journal of Social Issues. – vol 57. – 2001. – PP. 781-797.
- Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. – М.: ГАРДАРИКИ, 2008. – 272 с.
- Зинченко Г.П. Социология для менеджеров. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. – 352 с.
- Инясевский С.А. Ресурсные характеристики менеджеров как социально-профессиональной группы современного Российского общества. – М., 2009. – 28 с.
- Крис О. Маргарет Тэтчер. Женщина у власти. – М.: Новости, 1992. – 544 с.
- Локк Д. Басқару туралы екі трактат. – Алматы: «Раритет», 2004. – 277 б.
- Монтескье Ш. Заңдар рухы туралы. – Алматы: «Үш қиян», 2004. – 784 б.
- Madsen Susan R. On becoming a woman leader: learning from the experience of university president. – Published by Jossey-Bass, 2008. – 352 p.
- Haslett B., Geis L., Carter M. (1992) The organizational woman: Power and paradox. – Norwood, NJ: Ablex. – 448 p.
- O'Neil D. A., Hopkins M. M. & Bilimoria D. (2008). Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. Journal of Business Ethics. – No 80. – pp. 727-743.
- Fraser C. (1998) Woman of Leader: Double Jeopardy on account of Sex. Radical Woman publications, in Revolution, Seattle. – WA: Red Letter Press. – pp. 32-34.
- Резник С.Д., Макарова С.Н. Менеджмент: технологии профессионального продвижения женщин в менеджменте и бизнесе. – Пенза: ПГУАС, 2013. – 404 с.
- Спивак С. Организационная культура и управление персоналом. – СПб., 2001. – 355 с.
- Taylor F. (1911) The Principles of Scientific Management. Mineola, NY: Dover Publications. – 77 p.
- Sinclair L., Kunda Z. Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me. – Personality and Social Psychology Bulletin, 2000. – No 26. – 1342 p.
- Чирикова А.Е. Женщина во власти и бизнесе: сравнительный анализ российских и французских практик // COMPARATIVE POLITICS. – 2 (12). – 2013. – С. 29-49.

### References

- Eagly A. H. (2001) The leadership styles of women and men. Journal of Social Issues, vol. 57, pp.781- 797
- Zborovsky G.E., Kostina N.B. (2008) Sotsiologiya upravleniya [Sociology of Management]. M.: GARDARIKI, p. 272
- Zinchenko G.P. (2001) Sotsiologiya dlya menedzherov [Sociology for managers]. Rostov-on-Don: Phoenix, p. 352
- Inyasevskiy S.A. (2009) Resursnyye kharakteristiki menedzherov kak sotsial'no-professional'noy gruppy sovremennogo Rossiyskogo obshchestva. Avtoreferat diss. [Resource characteristics of managers as a socio-professional group of modern Russian society. Abstract of diss.]. - M., p. 28.
- Chris O . (1992). Margaret Tetcher. Zhenshchina u vlasti [Margaret Thatcher. Woman in power]. M.: News., p. 544.
- Lock D. (2004) Baskaru turaly yekí traktat [Two treatises on the board]. Almaty: «Rarity», p.277.
- Montesquieu W. (2004) Zangdar rukhy turaly [About the spirit of laws]. Almaty: Ush Kiyan, p. 784.
- Madsen Susan R. (2008) On becoming a woman leader: learning from the experience of university president. Published by Jossey-Bass, p. 352.
- Haslett B., Geis L., Carter M. (1992) The organizational woman: Power and paradox. Norwood, NJ: Ablex, p. 448.

O'Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008) Women's careers at the start of the 21st century: Patterns and paradoxes. *Journal of Business Ethics*, No 80, pp. 727-743.

Fraser C. (1998) *Woman of Leader: Double Jeopardy on account of Sex*. Radical Woman publications, in Revolution, Seattle, WA: Red Letter Press, pp. 32-34.

Reznik S.D., Makarova S.N.. (2013) *Management: technologies for the professional advancement of women in management and business*. Penza: PGUAS, pp. 404.

Spivak S. (2001) *Organizatsionnyy kul'tura i upravleniye personalov* [Organizational culture and personnel management]. SPb., p. 355.

Taylor F. (1911) *The Principles of Scientific Management*. Mineola, NY: Dover Publications, p.77.

Sinclair L., Kunda Z. (2000) Motivated stereotyping of women: She's fine if she praised me but incompetent if she criticized me. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 26, p. 1342 .

Chirikova A.E. (2013) *Zhenshchina vo vlasti i biznese: sravnitel'nyy analiz rossiyskikh i frantsuzskikh praktik* [A woman in power and business: a comparative analysis of Russian and French practices]. *COMPATIVE POLITICS*, vol. 2 (12), pp. 29-49.



**А.Б. Сарсенова**

Қазақ ұлттық қыздар педагогикалық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,  
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

## **ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕДЕГІ ЖАСТАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСУЫ**

Мақаланың басты мақсаты озық елдердің тәжірибесіндегі жастардың жұмыспен қамтылу мәселесін талдау болып табылады. Жұмыссыздық пен жұмысқа орналасу мәселесі тек Қазақстанда ғана емес, сонымен қатар әлемдік деңгейдегі мәселе. Осындай проблеманың өзектілігі соңғы жылдары іске асырылып жатқан заңнамалық, ұйымдастырушылық және қаржылық бастамаларды қоса алғанда, жастарды жұмысқа орналастыру жөніндегі үздік ұлттық тәжірибелерді талдау қажеттілігін айқындайды. Мақалада, АҚШ университеттеріндегі кеңінен қолданылатын кәсіби карьера орталықтарындағы карьера коучинг тәжірибесіне, Германиядағы жұмыссыздарды қайта оқыту тәжірибесіне, Францияда «Жаңа қызметтер – жастар үшін жұмыс орындары», «Мемлекеттік ЖОО-дағы жұмыс орындары жастар үшін» сияқты бірқатар шет елдердегі жастарды жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі стратегиялар мен бағдарламаларға назар аударылды. Сонымен қатар мақалада соңғы жылдардағы елдердің жұмыссыздық деңгейі туралы статистикалық деректер келтірілген. Талдау барысында шетелдік тәжірибедегі жастардың жұмыспен қамтылу мәселесінде тиімді жүзеге асып жатқан кейбір үлгілерді қазақстандық жастарды жұмысқа орналасу мәселесін шешуде қолдануға ұсынамыз. Нақтырақ айтсақ, жапондық «Байто» және АҚШ – тың «Жоғары білім берудегі мансаптық коучинг – мақсатты оқыту» үлгілері. Алайда, жоғарыда аталған шетелдік тәжірибелерді енгізу кезінде міндетті түрде елдің жалпы процестерін де, ерекшеліктерін де ескеру маңызды.

**Түйін сөздер:** жастар, жұмысбастылық, халықаралық тәжірибе, еңбек нарығы.

**A.B. Sarsenova**

Kazakh National Women's Teacher Training University, Kazakhstan, Almaty,  
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

## **Experience of youth employment in international practice**

The main purpose of the article is to analyze the problems of employment and youth employment in the practice of developed countries. Since the problem of unemployment and youth employment is a problem not only in Kazakhstan, but also at the world level. This urgency of the problem determines the need to analyze the best national practices for youth employment, including legislative, organizational and financial initiatives implemented in recent years. The article examines the experience of career coaching widely used in universities in the United States, the practice of retraining the unemployed in Germany, strategies and programs to expand employment opportunities for young people in France such as "New services – jobs for young people", "Jobs in state universities for young people". The article also presents statistics on the unemployment rate of countries in recent years. The analysis suggests the introduction and use of some models that are effectively implemented in the field of youth employment from foreign practice, to solve the problems of employment of Kazakhstani youth. It is the Japanese «Baito» model and the US employment model «Career coaching in higher education – targeted training». However, when implementing the above-mentioned foreign experiences, it is mandatory to take into account both the General processes and the specifics of the country.

**Key words:** youth, employment, international experience, labor market.

**А.Б. Сарсенова**

Казахский национальный женский педагогический университет, Казахстан, г. Алматы,  
e-mail: assel.sarsenova@inbox.ru

## **Опыт трудоустройства молодежи в международной практике**

В данной статье рассматривается проблема трудоустройства и занятости молодежи на практике передовых стран. Управление занятостью молодежи является одной из основных проблем экономической и социальной политики не только Казахстана, но и стран всего мира. Такая актуальность проблемы определяет необходимость анализа лучших национальных

практик по трудоустройству молодежи, включая законодательные, организационные и финансовые инициативы, реализуемые в последние годы. В статье рассматривается опыт коучинга карьеры, широко используемый в вузах США, практика переобучения безработных в Германии, стратегии и программы по расширению возможностей трудоустройства молодежи во Франции, такие как «Новые услуги – рабочие места для молодежи», «Рабочие места в государственных вузах для молодежи», а также представлена статистика уровня безработицы стран за последние годы. В ходе анализа для решения проблем трудоустройства казахстанской молодежи предлагается внедрение и использование некоторых моделей, эффективно реализуемых в вопросах занятости молодежи за рубежом, а именно японская модель «Байто» и модель трудоустройства США «Карьерный коучинг в высшем образовании – целевое обучение». Однако при внедрении вышеперечисленных зарубежных опытов в обязательном порядке необходимо учитывать как общие процессы, так и особенности страны.

**Ключевые слова:** молодежь, занятость, международный опыт, рынок труда.

## Кіріспе

Әлем бойынша жастардың толық жұмыспен қамтылмауы мен жұмыссыздығы басты назардағы мәселелердің бірі. Себебі, ересек адамдарға қарағанда жастар арасындағы жұмыссыздық кез келген елде әлдеқайда жоғары көрсеткішке ие. Жастардың жұмыссыздық проблемаларының өзектілігінің артуына байланысты мақалада бірнеше шет мемлекеттердегі жастарды жұмысқа орналастыру жөніндегі іске асып жатқан бағдарламалар мен жұмыспен қамту стратегиялары, құқықтық, ұйымдастырушылық және қаржылық бастамалары қарастырылып, жастарды жұмысқа орналастыру бойынша үздік тәжірибелерге талдауға талпыныс жасалынды.

Басты мақсат – шетелдік тәжірибедегі жастарды жұмыспен қамту саясатының тәжірибесіне анализ жасау, қазақстандық жастарды еңбек нарығына бейімдеуге және жұмыссыздық проблемаларын шешуге болатын модельдерді айқындау.

## Негізгі бөлім

Америкада Ф. Рузвельттің басқару кезеңінде алғаш рет мемлекеттік сипатта жұмыссыз адамдармен күресу жөнінде арнайы бағдарламалар жүзеге асып, жұмыс іздеп жүрген адамдарды қолдау бойынша жалпы ұлттық мемлекеттік кепілдіктер бөліне бастады. АҚШ-тың тарихына Ф. Рузвельт ұсынған мемлекеттік деңгейде еңбектік қарым-қатынас пен еңбек шарттарын реттеуге, жұмыссыздық мәселесін шешуге, ұжымдық-келісім шарт үрдісін өзгертуге бағытталған «Жаңа курсы» деп аталатын курс енді. 1935 жылы қабылданған «Әлеуметтік қамсыздандыру туралы» Федералды заң негізінде жәрдемақылардың мөлшерлері мен төлем уақыттары, жалпы жұмыссыздықтан сақтандыру принциптері әр штаттарда бегіленді.

Жұмысбастылық пен халықтың жұмыссыздық саласындағы АҚШ-тың мемлекеттік саясатының басты құрамдас бөлігіне еңбек қарым-қатынасын реттеу жатады. Еңбек нарығындағы мемлекеттік реттеудің америкалық тәжірибесінде екі негізгі қызмет түрі көрсетіледі: жұмыс күшінің кәсіби дайындығы және еңбек нарығында сұранысқа ие мамандарды қайта даярлау және резервті жұмыс күшінің өсуін бақылау.

Жұмыспен қамту мен жұмыссыздықпен күресу бойынша мемлекеттік саясаттың басты бағыттарына:

- жұмыс орындар санының өсуіне бағытталған мемлекеттік және өңірлік бағдарламалар;
- жұмыс күшін даярлау және қайта даярлауға арналған бағдарламалар;
- жалдамалы еңбек күшін мақсатты түрде қолдауға арналған бағдарламалар (осы бағыт соңғы кездері үлкен маңыздылыққа ие);
- жұмыссыздықты алдын алу бойынша әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік деңгейдегі бағдарламалары жатады (Лютов, 2002:203).

АҚШ-та еңбек нарығының орталықтандырылмаған түрі орын алады: халықтың жұмыспен қамту бойынша әрбір штаттарда жеке заңнамалары қабылданған. Еңбек Министрлігі АҚШ-та жұмыспен қамту саясатына жауап беретін басты орган болып белгіленген. Тұрғындардың толық жұмыспен қамтылуын ұйымдастырумен айналысатын және жұмыссыздықтан әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыратын Бюро аталған ведомствоның құрамында қызмет етеді. АҚШ мемлекеттік белсенді саясаты еңбек қатынастары саласындағы жоғары білікті жұмыс күшін қамтамасыз ететін негізгі факторлардың бірі және барлық жұмыспен қамту қызметтері автоматтандырылған. Жұмыс берушілер мен жұмыссыздар туралы барлық ақпарат электронды түрде жиналып, күнделікті жаңартылып отырады. Сонымен қатар, әр штат

деңгейінде жұмыс орындарының электронды нұсқалары жоғары деңгейде жасақталған, сол арқылы жұмыссыздарға бос орындар туралы жедел ақпараттар ұсынылады. Осылайша, америкалық жұмыспен қамтуды басқару жүйесі бір ай ішінде жұмыссыз адамдардың 40%-дан астамына жұмыспен қамтылуына және нәтижелі жұмысқа орналасуына мүмкіндік береді (Лымарева, Таланова, 2015:29-31). Ал, жұмыспен қамту, жұмысбастылық салысының тенденциялары туралы статистикалық мәліметтерді ұсынатын АҚШ-тың еңбек статистикасы Бюросы (U.S. Bureau of Labor Statistics) және АҚШ халық санағы Бюросы (U.S. Census Bureau) сияқты Үкіметтік Агенттіктер зерттейді. Бұл сандар жұмысбастылықтың көрінісін талдауға, байқауға пайдалы. Алайда олар жеткілікті деңгейде жұмыс іздеу процесін қамтамасыз ете алмайды, тек статистикалық деректерді ұсынады.

1980 жылдардан бастап америкалық университеттерде кәсіби карьера орталықтарында мансап коучинг, яғни жұмыс іздеу бойынша кеңес ұсынатын, сонымен қатар, жұмыс берушімен жүргізілетін сұхбаттың ережесін, кәсіби тұрғыдан түйіндеме жазу сияқты қызметтерді мансап-тренерлер көрсетеді. Жас түлектерге өздерінің дағдыларын анықтау жөнінде және болашақ карьераларын дұрыс құруға көмек көрсету мансап коучингтің негізгі мақсаты. Мансап жаттықтырушылары спорт саласының жаттықтырушылары сияқты клиенттерге өз мақсаттарына тез әрі оңай жетуге көмек береді. ЖОО-дағы мансап қызметтері бітіруші түлектерге еңбек нарығындағы жұмысқа орналасу мүмкіндіктері мен жалпы еңбек нарығының сипаты туралы ақпараттандырып, олардың жұмыс іздеу мүмкіндіктерін кеңейтуге және құнды дағдылары мен қасиеттерді дамытуға, табысты және нәтижелі жұмысқа орналасуларына ықпал етеді.

Мысалы, Канзас штатында орналасқан Канзас университетінде де Мансап орталығы қызмет атқарады. Орталықтың сайтында мансапты құру мен жұмыс іздеу; Канзас университетінің қоғамдық бірлестігі; жұмыс берушілер туралы деректер; мансапты дамыту бағдарламалары және т.б. бағыттар бойынша (<https://career.ku.edu>) қызмет түрлері көрсетілген. Университеттің мансап орталығы өңірлік ірі мекемелер, бос жұмыс орындары туралы мәліметтермен қамтамасыз етсе, мансап коучерлері жұмыс іздеу немесе жұмыс іздеуде туындайтын қиындықтар туралы, түлектерге қажетті мәліметтерді онлайн немесе офлайн арқылы да беріп отырады. Нәтижелі

жұмысқа орналасу үшін орталық қажетті дағдылар мен жеке қасиеттерді қалыптастыру мен меңгеруге бағытталған көмек орталықтың басты мақсаты.

Шведтік модель үш басты принципке негізделген: халыққа әлеуметтік кепілдіктер ұсыну; еңбекке жарамды халықтың толық жұмыспен қамтылудың жоғары деңгейіне қол жеткізу; сапалы өмір сүрудің мүмкіндіктерін қамтамасыз ету. Швед моделінің ерекшелігі жұмыссыздықтың алдын алу. Үкімет субсидиялар мен төмен пайыздағы несиелерді беру арқылы бос жұмыс орындары бар аудандарға жұмыс күшін көшіруге ынталандыруға, яғни жұмыс күшінің географиялық мобильділігін арттыруға; экономиканың мемлекеттік секторында жаңа жұмыс орындарын құруға бағытталған шаралар мен бағдарламаларды әзірлеуге; халыққа бос жұмыс орындары туралы компьютерлік деректер базасында ақпараттың жедел қолжетімділігін қамтамасыз етуге ерекше назар аударады.

Халықаралық статистикалық деректерге сүйене, ересектерге қарағанда жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі әлдеқайда жоғары екенін байқауға болады. Мысалы, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) «Global Employment Trends for Youth – 2015» баяндамасындағы мәліметтерге сәйкес, 2012 мен 2014 жылдары жастар арасындағы жалпы жұмыссыздық деңгейі 13,0%-ды құрады. Осы жылдар аралығында жұмыссыз жастардың саны 76,6 млн-нан (2009 ж.) 73,3 млн-ға (2014 жылы) азайды. Соның ішінде жалпы жұмыссыздар санының 36,7%-ын жастар құрады (2014 ж.). Ал он жыл бұрын бұл көрсеткіш 41,5 % құраған (Global Employment Trends for Youth, 2015:92).

Ендігі кезекте бірқатар мемлекеттердің халықтың, соның ішінде жастардың жұмыспен қамтылу тәжірибелерін талдайық.

Германияда еңбек нарығы реформалары бүгінде өзекті. Әлеуметтік сипатқа ие реформалардың барлық пакет жиынтықтары («Agenda-2010») «Күн тәртібі – 2010» деген атауға ие. Бұл 13 модульден құрылған әлеуметтік жүйе мен еңбек нарығын реформалау тұжырымдамасы болып табылатын «Еңбек нарығындағы заманауи қызметтер жөніндегі Комиссия». Hartz-I қосымша білім беруді қолдауға, Hartz-II жұмыспен қамтудың жаңаша формаларын құруға, Hartz-III еңбек мәселесі жөнінде «Федералды агенттік» деген атауға ие болған Федералды ведомствоны қайта құруға, ал Hartz-IV жәрдемақылар жүйесін реформалауға бағытталған. «Күн тәртібі – 2010» келесідей

мәселелерді қамтиды: жеңілдіктерді азайту, федералды еңбек заңнамасын қайта қарастыру мен құрылымдау, салықты азайту. Басты идея толыққанды жұмыспен қамтуда ынталандыру жұмыстарын іске асыру (Хришкевич, 2014). Германиядағы тәжірибе жұмыссыздарды еңбек нарығына бейімделетіндей қайта даярлау, еңбек жалдануы мен шарттарын оңтайландыру, еңбек нарығында қауіпсіздік пен икемділік балансын сақтау кезінде ұтымдылығын көрсетті. Толық жұмыспен қамту бүгінгі күнге дейін басты модель болып табылады. Әрине, осы елдің еңбек нарығындағы реформалар түбегейлі өзгерістерге алып келіп, осы саладағы жоғары деңгейде даму ұзақ уақытты қажет етті.

Әлеуметтік істер және қасса Министрлігі Эстонияда жұмысбастылық пен жұмысқа орналасу мәселесімен айналысатын органдардың біріне жатады. Бұл құзыреттілік 2009 жылдың 1 мамырынан бастап еңбек нарығын бақылайтын департаментке өтті. Әрине, жұмыссыздар мен жұмыс іздеп жүрген тұлғаларды тіркеу, оларға түрлі жәрдемақылар мен өтемақыларды тағайындаумен өздерінің аймақтық бөлімшелері арқылы жұмыссыздық жөнінде Қасса айналысады. Көптеген Еуро Одақ құрамына енетін елдерде жастардың еңбекке өтуіне әсер басты мекеме – мемлекеттік жұмыспен қамту орталықтары. Осы елдегі жастар жұмысбастылығының жаңа дағдарысын суреттейтін негізгі проблемаларды қарастырайық. Оларға: жастарға ұсынылатын жұмыс орындары сапасының төмендеуі; лайықты жұмыс орнын табу проблемасы; жастардың еңбек нарығына қажетті білім мен мамандықтарының сәйкес келмеуі; әсіресе жаңадан оқу орнын бітірген түлектер арасындағы жұмыссыздық деңгейінің артуы; жастардың жұмыс тәжірибесі бар адамдармен салыстырғанда жұмыс іздеу процесі кезінде дәрменсіздігі; кәсіби-техникалық білімнің қоғамда беделінің болмауы; лайықты жұмыс орнын өз елінде таба алмау нәтижесінде шетелге мәжбүрлі көшу; әлеуметтік қорғаудың қолжетімсіздігі мен әлсіздігі; жастар арасында аймақтық жұмысбастылықтағы маңызды айырмашылықтың болуы.

Эстонияда осы проблемаларды шешуде бірқатар тиімді шаралар әсер етті: «Еңбек нарығын және оның қызметтерін қолдау туралы» Заңы, «Жұмыссыздықтан сақтандыру туралы» Заңы және т.б. нормативті-заңнамалық құжаттар.

Жастар арасында жұмыссыздық деңгейін төмендету үшін, бірқатар Еуропа елдерінде еңбек нарығындағы өзгерістерге бағытталған

білім беру мен оқыту жүйесінде реформалардың болғанын да атап өтуге болады. Жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың қатысуымен білім беруді жақсартуға, кәсіби даярлық пен дағдыларды дамытуға бағытталған көптеген саяси реформалар жүзеге асты. Осындай реформалардың бірі Германияда, Австрияда және Швейцарияда жұмыс берушілер мен кәсіпорындардың білім беру ұйымдарымен тығыз өзара қарым-қатынасына негізделген дуалды білім беру жүйесін атауға болады.

Бүгінгі күні қай елді алып қарасақта, жаһандық жұмыссыздық деңгейінің өсуі мен жастарды жұмыспен қамту мәселесі – сол елдердің еңбек нарығындағы күрделі мәселелердің бірі. Еңбек нарығындағы басты мәселелердің бірі – түлектер мен жұмыс берушілер арасындағы күтілімдер мен талаптарының сәйкессіздігі. Сонымен қатар, тағы бір себеп – қаржы дағдарысының барлық Еуропа елдеріне, соның ішінде Греция мен Испанияға әсері, онда әрбір алтыншы түлек жұмыссыз ретінде тіркелген. Экономистер тағы да бір проблеманы атады: жоғары оқу орнын бітірген түлектердің еңбек нарығында қажетті білімі мен еңбек дағдыларының болмауы (Němes, 2013:35–39).

Бұл мәселенің шешімін К. Перселл және т.б. жұмыс берушілер мен жоғары оқу орындары арасындағы тығыз байланыстың нәтижесінде деп түсіндіреді. Студенттер тағылымдамадан өтуі міндетті, оқу кезінде түрлі жобаларға қатысып, тиісті жұмыс тәжірибесін алу қажет деп санайды (Purcell et al., 2002:32-38).

Францияның Еңбек кодексі [Code du travail français] Францияда жастардың жұмысқа тұруына едәуір ықпал етеді. Мемлекет пен бизнес арасындағы жастар үшін қосымша жұмыс орындары туралы өзара келісім қағидаттары – Еңбек кодексінің негізгі ережелері. Осы құжатта әрбір жұмыс орны біліктілігі жоқ түлекке белгілі бір еңбек шығындарын бастан кешірген жағдайда, кейбір шығындары мемлекет тарапынан жұмыс берушілерге қайтарылады. Сондықтан жұмыс беруші жас мамандарды жұмысқа қабылдаудан бас тартпауға тырысады.

Францияда Еңбек кодексімен қатар, XX ғасырдың аяғынан бастап жоғарыда аталғандай, «Жастарға арналған жұмыс орындары», «Жаңа қызметтер – жастарға арналған жұмыс орындары», «Жастарға арналған мемлекеттік жоғары оқу орындағы жұмыс орындары» сияқты бағдарламалар әзірленіп, іске аса бастады және жастарды жұмысқа орналасуда қабылданған Ережелер мен қағидаттары декларацияланды.

Мысалы, «Жаңа қызметтер – жастарға арналған жұмыс орындары» – француз жастары үшін жұмыс орындарын ұсыну үшін мемлекет тарапынан барлық көмектер қарастырылып, ұсынылады. Алайда, жастар мәселесімен айналысатын сарапшылар мен әлеуметтанушылардың пайымдауынша «жастарды жұмыспен қамту мәселелерін құрылымдалған заңдар мен бағдарламалар толығымен шешпеді» деп есептейді (De l'école de, 1979:345). Сонымен қатар, Францияда салық жеңілдіктері немесе түлектерді жұмысқа алатын жұмыс берушілерге қаржылық көмек көрсету тәжірибе кеңінен қолданылады. Жастар жұмыссыздығымен күресуде, «Жастарды жұмыспен қамту жөнінде қызметтерді дамыту туралы» («О развитии деятельности по трудоустройству молодежи») Декрет маңызды рөл атқарады. Жыл сайын жұмыс берушілерге Декретке сәйкес, қаржылай көмек көрсетіледі. Ал, Польшада салықтық жеңілдіктер жыл бойы тек жұмыс берушілерге ғана емес, сонымен қатар түлектердің өздеріне де белгіленген. Чех Республикасында салықтық жеңілдіктер университет түлектеріне, жаңадан жұмыс орындарын ашып жатқан жұмыс берушілерге де ұсынылады (Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011:12). Бірқатар елдерде еңбек нарығындағы белсенді саясат азаматтарға жұмыссыз азаматтардың ұзақ уақыт жүріп қалғаннан кейін жұмысқа орналасуға «екінші мүмкіндік» беруді көздейді. Еңбек нарығын реттеуге бағытталған мұндай саясат біліктілікті арттыру, қайта даярлау және білім берудің жоғары деңгейіне қол жеткізу сияқты еңбек нарығын оқытуға бағытталған іс-шаралардан тұрады. Еңбек нарығындағы осындай типтес белсенді саясат скандинавиялық елдерде бұрынан келе жатқан дәстүрге ие және бүгінде көптеген елдерде, сондай-ақ дамушы елдерде экономикалық реформа жағдайында жұмыссыздықпен күресу үшін кеңінен қолданылады. Мысалы, осыған ұқсас жұмыстар, әсіресе тұрғын халықты тұрақты және нәтижелі жұмыспен қамтуға арналған бағдарламаларда біздің елде де қолданыста бар: «Еңбек дағдыларын дамыту және жұмыс орындарын ынталандыру» жобасы, «Жұмыспен қамту-2020 жол картасы» бағдарламасы және т.б.

Бүгінгі таңда Ұлыбританияның жұмыспен қамту моделі ұтымды және тиімді. Оның құрамына бірнеше өзара байланысты бағыттар кіреді: кәсіптік білім беру мен жұмысқа орналастырудың бірыңғай жүйесі, еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың жай-күйі туралы

ақпараттандыру, әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін дамыту, еңбек нарығындағы әйелдер мен жастардың бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін оқыту және қайта оқыту және қоғамдық жұмыстардың мақсатты бағдарламаларын әзірлеу. Үкіметтік ұйымдардың тармақтанған жүйесі Ұлыбританияның экономикасы мен әлеуметтік қатынастарын институционалдық реттеу жүйесінде бар.

Ұлыбританияда түлектердің жұмысқа орналасуының дәстүрлі түрі жұмыс берушілер мен университет серіктестігі болып табылады. Жұмыс берушілер мен ЖОО арасындағы ынтымақтастық түлектерді жұмысқа орналастыру процесінде маңызды. Жұмыс берушілердің оқу процесіне қатысуы түлектердің жұмыс орындарының талаптарына деген біліктілігін қалыптастыруға және бейіндік білім беру құрылымын дамытуға бағытталған. Сонымен қатар, мұндай ынтымақтастық еңбек нарығының мамандарға қойылатын талаптарын ескере отырып, оқу процесін жаңғыртуға, осылайша білім беру процесінің тиімділігі мен жоғары оқу орны түлектерін жұмысқа орналастыру мүмкіндігін арттырады. Көптеген дамыған елдердегі сияқты Ұлыбританияда жоғары оқу орындарындағы мансап орталықтарының маңызы зор. Мысалы, Ноттингем университетінің Мансап орталығы келесідей қызметтерін ұсынады: түйіндеме немесе өтініш толтыру және жазу үлгісі; мансап құру жөнінде кеңес беру және т.б. Мансап орталықтарының басты бағыттарының бірі – жұмыс берушілермен тығыз ынтымақтастық. Сонымен қатар, университеттің интернет-сайты арқылы әртүрлі жұмыс орындары үшін өздеріне лайықты қызметкерлерді іздеу және табу қызметтерін ұсынады. Яғни, университет жұмыс берушілерге өз түйіндемелерін мансап орталығында бар университет түлектері мен студенттерінің мәліметтері арқылы тиісті қызметкерлерді таңдау бойынша тегін қызмет көрсетеді. Жұмысқа орналасу бойынша университеттің жұмыс берушілері мен серіктестігі сияқты дәстүрлі формасынан басқа, бұл университет жұмыс берушілерге студенттермен белсенді қарым-қатынастың жоғары деңгейі ретінде өз компанияларын жарнамалауды да ұсынады. Мысалы, «Жарнамалық қызметтегі мансап», «Журналистік қызметтегі мансап» және көптеген қызмет салаларындағы мансап туралы презентацияларды және «дағдылар семинарын» (skills workshop) ұйымдастыру мен өткізу; жұмыс берушілер қызметкерлерінен көргісі келетін дағдыларды қалыптастыруға

үйрету, «Сұқбат», «Топтағы жұмыс», «Анкета толтыру» және т.б.); жоғары оқу орны түлектері мен студенттері үшін тағылымдама бағдарламаларын жасау. Мұндай бағдарлама ұйым немесе мекемелерге өздеріне лайықты студент/түлекті таңдап алуға мүмкіндік береді, ал студенттерге тәжірибе жинауға көмектеседі (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 80).

Жапонияда жұмыспен қамту саясаты халықтың ділі мен ел экономикасын көрсететін келесі ерекшеліктермен сипатталады: қызметкерлердің көп бөлігінде жұмыс істеу «өмірлік жұмыс» қағидасына негізделген; 55-60 жылға дейін тұрақты түрде қызметкерге жұмыс орнында қызмет етуге кепілдік береді; неғұрлым ұзақ жұмысшы бір жұмыс орында қызмет етсе, әлеуметтік төлемдері мен жалақы мөлшері де соғұрлым жоғары болады; ұзақ мерзімді өзара қарым-қатынастар нәтижесінде әйелдердің потенциалы барынша пайдаланылады, сол себепті еңбек қатынасындағы кемсітуі аз кездеседі; ішкі еңбек нарығы жоғары деңгейде дамыған: қызметкерлер фирма ішіндегі жаңа жұмыс орындарына біліктіліктерін көтеру арқылы ауыса береді.

Жапонияда жұмыс іздеу қызметі арнайы «сюкацу» терминімен сипатталады. Жапондықтар үшін бұл өте маңызды және мықты күшті қажет ететін кәсіп. «Сюкацу» қызметіне көптеген арнайы оқулықтар арналған. Мұндай оқулықтарда жұмыс берушілермен сұхбат өткізудің тәртібі мен өту уақыты, сұхбатқа қатысты көптеген сұрақтардың жауаптары жазылған. Жапон студенттері жұмыс іздеу процесіне аса байсалдылықпен, үлкен жауапкершілікпен қарайды. Жапонияда жұмыстың өзіне қарағанда жұмыс іздеу процесі әлдеқайда күрделі жұмыс болып табылады (Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии, 2015:1). Себебі, жоғарыда атап өткендей Жапонияда жұмысқа орналасу өмірде бір-ақ рет болуы және өмір бақиға болу қажет деген түсінік қалыптасқан. Мысалы, егер кез келген адам өмірінде екі-үш жұмыс орнын өзгертсе, онда ол ұжымға сіңісе алмайтын немесе топта жұмыс істей алмайтын сенімсіз адам ретінде қабылданады. Жапондықтар үшін бұл өте маңызды сапа болып табылады.

Сонымен қатар, Жапонияда «байто» деп аталатын тәжірибесі кең таралған, яғни студенттік кезеңде оқу мен жұмысты біріктіріп алып жүретін (Arbeit неміс тілінен) тәжірибе. Студенттер негізінен сән салондарында, мейрамханаларда, курьер компанияларында, кафелерде және т.б. қызмет етеді. Барлық студенттер отба-

сы және тұрмыс жағдайына қарамастан жұмыс жасауға дағдыланған. «Байто» тәжірибесі жастарды ерте еңбек етуге, жауапкершілікке, еңбек нарығына бейімделуге үйретеді. Студенттер арасында «Байтоның» болмауы таңқаларлық немесе тіпті ұят жағдай болып есептеледі (Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии, 2015:1).

Ал Түркияда әсіресе, қала жастары арасындағы жұмыссыздықпен күресудің басты жолдарына: жоғары оқу орны түлектері арасындағы жұмыссыздық пен еңбек нарығында жастар біліктіліктерінің сәйкес келмеуі сияқты мәселелерді шешу жатады. Осындай мәселелерді шешу үшін мемлекеттік деңгейде түрлі бағдарламалар әзірленіп, ұтымды жүзеге асырылып жатыр. Солардың бірі – Түркиядағы жұмысбастылық жөніндегі (түрік тілде İŞKUR деп аталады). Түрік Агенттігі – түрік жастарын жұмысқа орналасу мәселесінде ерекше орын алатын, яғни жұмыспен қамтамасыз ету жөніндегі Агенттік және жас мамандарды кәсіби білім беру бағдарламасы бойынша түрлі компаниялар мен мекемелерден тәжірибеден өтуге бағдарлайды. Сонымен бірге, әлеуметтік желілерде «өзі туралы хабарлама» беру тиімді әдістердің бірі екенін көрсетті. Яғни, жұмыс іздеген жас маман өзіне пайдалы шарттарды қоя отырып өз білімі мен біліктілігін «сатуды» білдіреді (Сарсенова, 2016:178-184).

Жастарды жұмыспен қамту жөніндегі İŞKUR бағдарламасы еңбек нарығындағы жастардың жағдайын талдаудан және 32 саяси ұсыныстардан тұрады. Жоспардың саяси ұсыныстары мынадай жалпы тақырыптарды қамтыды: жұмыспен қамтуды арттыру және осы мақсатта белсенді саясатты іске асыру; кәсіподақтармен және үкіметтік ұйымдармен, үкіметтік емес ұйымдармен әріптестікті кеңейту; еңбек нарығының талаптарына сай келетін оқыту мен білім беру жүйесі; гендерлік және өңірлік ерекшеліктерді жою үшін әмбебап оқытуды дамыту; жастардың кәсіпкерлік бастамаларын қолдау; мигранттарды қала өміріне тез бейімдеу; ЭЫДҰ-ның тәжірибесіне сәйкес, еңбек күші құнын жүзеге асыру; ауылдық жерлерде İŞKUR бағдарламасын жетілдіру (The Impact of Youth Policies in Turkey, 2016:30.).

Ресейде жұмыспен қамтамасыз ету мемлекеттік реттеудің заңнамалық негіздеріне: Ресей Федерациясының Конституциясы, «Ресей Федерациясының халықты жұмыспен қамту туралы» Федералды Заңы (19.04.1991, № 1042-1, 22. 12. 2014), РФ Еңбек Кодексі және т.б. жатады. Жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік

саясатты Ресей Федерациясының Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі әзірлейді және жүзеге асырады, ал бақылау мен қадағалауды Министрліктің Еңбек және жұмыспен қамту Федералды қызметі жүзеге асырады. Министрлік «Халықты жұмыспен қамту» Мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыруда. Алайда, жұмыспен қамту жанама реттеуші шаралар кешені арқылы да басқарылады: салықтық, қаржы-несие саясаты, сондықтан экономикалық блоктың, федералды органдары, барлық мемлекеттік органдар бұл процеске тікелей қатысады және маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, еңбек нарығына әлеуметтік қамсыздандыру, еңбек қатынастарды, азаматтық құқық және т.б. салалардағы заңнамалар айтарлықтай әсер етеді. Қазіргі заманғы жұмыспен қамтуды мемлекеттік реттеу – экономикалық, әкімшілік, заңнамалық, ұйымдастырушылық және т.б. шаралардың күрделі кешені (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 75).

«Работа в России» атты Ақпараттық-аналитикалық жүйе 2015 жылдың 1 қаңтарынан бастап іске қосылды (жалпы ресейлік вакансиялар базасы). Бұл база бос жұмыс орындары мен жұмыс күшіне сұраныс туралы, жұмыс іздеп жүрген азаматтар мен жұмыс берушілерді еңбек нарығының жағдайы жайлы толық және жедел ақпараттандыруға бағытталған федералды мемлекеттік ақпараттық жүйе. Жүйе федералды және өңірлік деңгейлерде құрылған және жұмысқа орналасу мүмкіндіктері туралы ақпаратты жылдам және тиімді табуға мүмкіндік береді.

2015 жылы ВЦИОМ жүргізген зерттеу нәтижелері бойынша, сауалнамаға қатысқан әрбір үшінші респондент жақын туыстары соңғы бірнеше айда жұмыс орындарынан босап қалғандарын (30%), оның ішінде 21% сұралғандардың – екі-үш туысы, ал 9% – төрт және одан да көп туыстары екенін белгіледі. Жоғары білімі бар азаматтар (32%) мен 25-34 жас (37%) аралығындағы жастар арасында осындай жағдайлар жиі кездессе, ал төмен білімді тұлғалар (20%) мен 18-24 жас мөлшеріндегілерде (22%) сирек кездесіп жатады (Саксельцева, Тарский, 2016: 85-91).

Ресейде жастардың еңбек нарығына қажеттілігі мемлекеттік деңгейде қарастырылады. Мысалы, 2006 жылы Ресей Үкіметі Ресей Федерациясының Білім және ғылым министрлігі әзірлеген Ресей Федерациясындағы мемлекеттік жастар саясатының Стратегиясын бекітті. Осы Стратегия аясында «Мансап» жобасының ба-

сты мақсаттары айқындалды: жастардың еңбек нарығында өзін-өзі жүзеге асыруы; жастарды еңбек қызметіне тарту нысандарын дамыту (Кириченко, 2012: 4).

Сонымен қатар, жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу жөнінде тиімді шаралардың бірі – кәсіби бағдар беру. Кәсіби бағдар шаралары жоғары білім беру жүйесінде ғана емес, сонымен бірге орта білім беру жүйесінде де күшейтуді талап етеді. Көп жағдайда бірінші курстан бастап студенттер мамандық таңдауда қателік жіберіп жатады. Кәсіби бағдар беру жұмыстарын жүргізу қажеттілігін 7100 маман-респондентпен (22 мамандық бойынша) жүргізген Superjob зерттеу орталығы порталы ұсынған нәтижелері растап отыр. Осы зерттеуге сәйкес, әрбір үшінші экономист-маман «егер басқа мүмкіндік болғанда, бұл мамандықты таңдамас едім» және осындай жауапты эколог-мамандар да белгіледі. Сәулетшілер арасында да өз мамандығымен қанағаттанбайтындар кездесті, шамамен әрбір бесінші респондент таңдалған мамандығымен қанағаттанбайтыны белгілі болды (<https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>). Сондықтан, кәсіби бағдар жұмысы дұрыс бағытта жүргізілсе, болашақта түлектер еңбек нарығында өз орнын еш қиындықсыз таба алады деп тұжырымдауға болады.

Ресейде де бірқатар шетелдерде сияқты, Мансап орталықтарының қызметі жастардың кәсіби мансабын, әлеуметтік-экономикалық құндылықтарын қалыптастыруда маңызды рөлге ие. Олар өз қызметтерін Ресей Федерациясының Білім министрлігінің 16.10.2001 жылғы №3366 бұйрығына сәйкес «Кәсіби білім беру мекемелері түлектерін еңбек нарығына бейімдеу және жұмысқа орналасуға көмек көрсету» туралы Бағдарламасы, 16.07.2001 жылғы №39-56-56/39-20 «Жоғары кәсіби білім беру мекемелерінің түлектерін жұмысқа орналастыру және білім алып жатқан жастарды жұмыспен қамту орталықтарын құру туралы» Ресей Федерациясының Білім министрлігінің жоғары оқу орны ректорларына ұсынған хаттар негізінде іске асып жатыр. Мысалы, Ресейдің М.В. Ломоносов атындағы Мәскеу мемлекеттік университетінің экономика, заң факультеттерінде алғаш Мансап орталығы құрылды. Орталықтың негізгі бағыттары: бос жұмыс орындары туралы ақпараттандыру; тағылымдамалар өткізу, «Жұмысқа дайын бол!» атты семинар ұйымдастыру болды. «Жұмысқа дайын бол!» семинарының шеңберінде еңбек нарығына шығатын түлектер алдында кездесетін

негізгі қиындықтардың түрлерін талдайды, түйіндеме жазу үлгісі көрсетіледі; студенттер мен түлектерге нәтижелі жұмысқа орналасу бойынша қызметтер көрсету; жұмыс берушілерден, мекемелерден тәжірибеден өту жұмыстарын ұйымдастыру; жұмысқа орналасу мен мансапты құру мәселелеріне қатысты конференциялар, дөңгелек үстелдер, семинарлар мен тренингтер ұйымдастыру; студенттерге табысты карьера құру бойынша көмек көрсету мен консультациялар ұсыну; кәсіби өсу бойынша кеңес беру шаралары іске асырылуда (Абдикерова, Курманжанова, 2015: 39). Бүгінгі күні «МГУ Карьер Сервис» Қоры университеттің барлық факультеттерінде құрылып, қордың өзінің CAREER.RU порталы қызмет етеді (түрлі салалар бойынша 9000-ға жуық бос орындар туралы ақпараттар тіркелген).

## Нәтижелер мен талқылау

Бірқатар шетелдік тәжірибелерді талдау, жоғары оқу орындарында түлектердің нәтижелі жұмыспен қамтылуы мен ұтымды мансаптық даярлығын қалыптастыру бірнеше бағытта жүргізіледі. Осыған сәйкес, біз шетелдерде кеңінен қолданыста жүзеге асып жатқан озық тәжірибелері негізінде жасалған бірнеше модельдерді келтіреміз (1-кесте). Ескерте кететін жәйт, төменгі кестеде Ресей мемлекетіндегі карьера орталықтарының қызметтері «Жоғары кәсіби білім беру мекемелерінің түлектерін жұмысқа орналастыру мен оқып жүрген жастарды жұмыспен қамту орталықтарын құру туралы» Ресей Федерациясының Білім министрлігінің жоғары оқу орны ректорларына ұсынған хаттарының негізінде құрылған.

**1-кесте** – Шетелдік жоғары оқу орындарында түлектерді еңбек нарығына дайындайтын озық тәжірибелері негізінде жасалған модельдер

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Америкалық модель: «Жоғары оқу орындарындағы мансап коучингтер – мақсатты жаттықтыру»:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- джоб серчтың тиімді алгоритмдері бойынша кеңес ұсыну;</li> <li>- жұмыс іздеу дағдыларын дамыту бойынша тренингтер;</li> <li>- жеке және кәсіби қасиеттерді ашу, олардың нақты жұмыс түріндегі қажеттілерін анықтау;</li> <li>- жұмыс берушімен жүргізілетін кездесу мен сұхбатқа даярлық;</li> <li>- ұтымды резюме жазуды үйрету;</li> <li>- түйіндемені жұмыс берушінің онлайн сайтында толтыруға үйрету;</li> <li>- жұмыс берушіден түскен ұсыныстарды мансап-коучермен бағалау.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Жапондық модель: «Сюкацу», «Байто» инструментарийі                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- жастар өмірінде жұмысқа тұру бір рет және өмірбақиға тұру принципіне негізделген;</li> <li>- жұмыс іздеу – «сюкацу» күрделі процесс болғандықтан арнайы оқулықтар мен құралдар даярланып, онда жұмыс берушілермен сұхбат жүргізудің тәртібі мен ерекшеліктері жан-жақты қамтылады;</li> <li>- студенттер отбасы жағдайына қарамастан жұмыс істеуі тиіс болып есептелетін студенттік «байто» тәжірибесі. Студент жастар арасында «байтоның» болмауы ұятты жағдай болып және кейіннен еңбек нарығына шыққанда кедергі кездесуі ықтимал.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Ұлыбританиялық модель: жұмыс берушілер мен жоғары оқу орны өзара серіктестігі                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- түйіндеме немесе өтінішті кәсіби тұрғыдан жазуға үйрету;</li> <li>- мансапты дұрыс құру үшін карьералық кеңес ұсыну;</li> <li>- жұмыс берушілермен тығыз серіктестік: жоо түлектері мен студенттері үшін тағылымдама бағдарламалары әзірленеді. Бағдарлама жұмыс берушілерге өздеріне лайықты студент/түлекті таңдап алуға, ал жастарға еңбек тәжірибесін жинауға мүмкіндік береді;</li> <li>- жұмыс берушілерге университеттің мансап орталығының мәліметтер базасына енген бітіруші түлектердің түйіндемелері және олар жайлы ақпаратты алуға, өздеріне қажетті мамандар тауып алу қызметі ұсынылады;</li> <li>- жұмыс берушілер мен жоғары оқу орны қарым-қатынасы;</li> <li>- жұмыс берушілер болашақ мамандардың бойынан көргісі келетін дағдыларды қалыптастыру (skills workshop) бойынша кәсіби семинарлар өткізуі.</li> </ul> |
| Ресейлік үлгі: Мансап орталықтары                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Жұмыс жасауға дайын бол!» атты семинарлар мен тренингтер: еңбек нарығына енді шыққан түлектерде бастапқыда кездесетін қиындықтардың түрлеріне анализ жасалады;</li> <li>- түйіндемені кәсіби жазу үйретіледі;</li> <li>- студенттерге болашақта табысты карьера құруға, кәсіби тұрғыдан өсуге бағытталған кеңес беру ұсынылады;</li> <li>- бос жұмыс орындары туралы толық ақпараттандыру;</li> <li>- студент/түлектердің тәжірибе, тағылымдамалардан өтулерін ұйымдастырып, жүзеге асыру.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



## Қорытынды

Кез келген елдің мемлекеттік саясаты әлемдік экономикадағы трансформацияға тез бейімделу, соның ішінде жастарға қатысты жүзеге асып жатқан саясат қоғамда болып жатқан әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-мәдени трансформацияға сәйкес келуі қажет. Біздің көзқарасымызша, әлеуметтік-экономикалық құбылыс ретінде жастар арасындағы жұмыссыздық – экономикалық белсенді жастардың еңбек нарығына белгілі себептермен шыға алмауын білдіреді. Осындай мәселелермен күресуде алдыңғы қатарлы елдерде, яғни жұмысқа орналасу мен жастарды жұмыспен қамтамасыз ету үшін ұтымды нәтижелері бар траекторияларды ұстанды. Біздің елде жастардың еңбек нарығындағы мәселесін, демек жастардың жұмысбастылығын толыққанды және тиімді етіп қамтамасыз етуде маңызды жетістікке жеткен мемлекеттердің саясаты тәжірибе ретінде алынуы қажет. Жас маман мен жоғары оқу орны түлектерін жұмыспен қамту саясатын реформалауда озық елдердің тәжірибесін кеңінен пайдалану тек кәсіби мамандарды даярлауға ғана

мүмкіндік бермей, сонымен қатар заманауи технологияларды жетік игерген, олардың еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етіп, жастар арасындағы жұмыссыздықты азайтуға және нәтижелі жұмысқа орналасуларына ықпал етеді. Мысалы, Жапонияда еңбек нарығының басты ерекшелігі – ең алдымен жұмысқа жасы келген адамдарды қызметтен босатып, орнына жаңадан оқу орнын бітірген түлектерді қабылдайды. Посткеңестік елдерде мұндай модельді кеңінен қолдануды қарастыру жастар арасындағы жұмысбастылық мәселесін шешуде нәтижелерін берер еді деп есептейміз. Қорытындылай келе, озық елдерде жастардың жұмыспен қамтылуын жақсартуға бағытталған жас ұрпақтың жұмысқа орналастыру тәжірибесін, заңнамалық құжаттарын талдай отырып, біздің елде жастарды жұмыспен қамту саясатында жастардың жұмысбастылығын реттейтін мықты құқықтық-нормативтік базаны қайта жасақтауға, жастарды белсенді инновациялық формалар мен еңбек нарығына жұмылдыруға, жастарды әлеуметтік қолдау жүйесін кеңейтуге мақсатты бағытталған әдістердің қажеттілігі көрінеді.

## Әдебиеттер

- Абдикерова Г.О., Курманжанова К.К. Основы подготовки выпускников к успешной карьере: учебно-методическое пособие. – Алматы: Қазақ университеті, 2015. – С. 80.
- Кириченко Э.В. Детерминанты спроса молодых специалистов на рабочие места: автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: МГУ, 2012. – С. 4.
- Лымарева О.А., Таланова А.В. Особенности государственной политики управления занятостью в промышленно развитых странах // Общество: политика, экономика, право. – 2015. – №2. – С.29-31.
- Лютов А.А. Государственная политика США в области занятости и безработицы на рубеже XX-XXI веков: дис. ... канд.ист.наук: 07.00.03. – М.: РАН Институт США и Канады, 2002. – 203 с.
- Меньше всего довольных выбором профессии среди экономистов, технологов и экологов // <https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>
- Обзор мировых практик в области содействия трудоустройству выпускников и оценка применимости их в российских условиях. – М.: Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011. – С. 12 // <http://www.deloros.ru/FILEB/fin-1.pdf>.
- Сарсенова Ә.Б. Жоғары оқу орны түлектерінің жұмысқа орналасу жүйесін салыстырмалы талдау // ҚазҰУ Хабаршысы. Психология және әлеуметтану сериясы. – 2016. – №2 (57). – Б.178-184.
- Саксельцева Л.Я., Тарский Ю.И. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – №4 (55). – С. 85-91.
- Хришкевич Т.Г. Проблемы занятости в социальном законодательстве ФРГ в начале XXI века // [http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04\\_04.pdf](http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04_04.pdf).
- Юникло – Сюкацу – поиск работы в Японии // <https://fut.ru/companies/uniqlo/info/syukacu-poisk-raboty-v-yaponii/>
- Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. – 92 p.
- De l'école de la Restauration à l'école de Victor Duruy, 1979. – Chapitre 8. – 345 p.
- Němec, J. Ze školní lavice na židli státního úřadu // Ekonom. roč. – 2013. – №57. – S. 35-39.
- Purcell K., Morley M., Rowley G. Council for Industry and Higher Education (GB); Bristol Business School. Employment Studies Research Unit (GB). Employers in the new graduate labour market: Recruiting from a wider spectrum of graduates. – London: The Council for Industry and Higher Education, 2002. – P. 32-38.
- The Impact of Youth Policies in Turkey // Working Paper. – 2016, may. – №10 – P. 30.

### References

- Abdykerova G. O., Kurmanjanova K. (2015) *Osnovy podgotovki vipusnikov k uspeshnoi karyere* [Basics of preparing graduates for a successful career]. Educational and methodical manual, Almaty: Kazakh University, p. 80.
- Kirichenko E. V. (2012) *Determinanty sprosa molodyh specialistov na rabochye mesta* [Determinants of young professionals 'demand for jobs:']. Moscow: MSU, p. 4.
- Lymareva O. A., Talanova A.V. (2015) *Osobennosti gosudarstvennoi politiki upravleniya zaniatosti v promishlenno razvitykh stranah* [Features of state employment management policy in industrialized countries]. Society: politics, Economics, law, no 2, pp. 29-31.
- Lyutov A. A. (2002) *Gosudarstvennaya politika SHA v oblasti zanyatosti i bezrabotici na rubezhe XX-XXI vekov* [U.S. government policy on employment and unemployment at the turn of the XX-XXI centuries]. Moscow: RAS Institute of the USA and Canada, 203 p.
- Menshe vsego dovolnih viborom professi sredi ekonomistov, tehnologov i ekologov [Economists, technologists, and environmentalists are the least satisfied with their choice of profession]. <https://luckyea77.livejournal.com/918095.html>.
- Obzor mirovikh practic v oblasti sodeistvia trudoustroistva vipusnikov i ozenka prineminosti i v rossiskih usloviakh (2011) [Review of world practices in the field of employment promotion of graduates and assessment of their applicability in Russian conditions]. Moscow: "Delovaya Rossiya", p. 12.
- Sarsenova A. B. (2016) *Zhogari oku orny tulekterinin zhumiska ornalasu zhuiesin salistirmaly tal dau* [Comparative analysis of the employment system of graduates of higher educational institutions]. Bulletin of KazNU. Psychology and sociology series, no 2 (57), pp. 178-184.
- Sakselceva L. Ya., Tarsky Yu. I. (2016) *Problemi zanyatosti i trudoustroistva molodezhi v fokuse sociologii* [Problems of employment and youth employment in the focus of sociology]. Bulletin of the Volga Institute of management, No 4 (55), pp. 85-91.
- Hrishkevich T. G. *Problemi zanyatosti v socialnom zakonadetelstve FRG v nachale XXI veka* [Problems of employment in the social legislation of Germany at the beginning of the XXI century]. [http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04\\_04](http://pskgu.ru/projects/pgu/storage/ppn/wgpgu04/wgpgu04_04).
- Yuniclo-Siukacu – poisk raboty v Yaponii [Uniclo-Shukatsu-job search in Japan]. <https://fut.ru/companies/uniqlo/info/syukacu-poisk-raboty-v-yaponii>.
- Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth. International Labour Office. Geneva: ILO, 92 p.
- De l'ecole de la Restauration a l'ecole de Victor Duruy (1979). Chapite 8, 345 p.
- Němec, J. (2013) *Ze školní lavice na židli státního úřadu*. Ekonom. roč., No57, pp. 35 - 39.
- Purcell K., Morley M., Rowley G. (2002) Council for Industry and Higher Education (GB). Bristol Business School. Employment Studies Research Unit (GB). *Employers in the new graduate labour market: Recruiting from a wider spectrum of graduates*, London: The Council for Industry and Higher Education, pp. 32-38.
- The Impact of Youth Policies in Turkey (2016). Working Paper, may, No10, pp. 30.

**O.W. Adeleke** Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty,  
e-mail: w.adeleke@iitu.kz

## **SOCIAL AND INSTITUTIONAL REFORMS IN THE FIRST DECADE OF KAZAKHSTAN STATEHOOD**

Following the collapse of the Soviet Union all former socialist countries, including Kazakhstan, entered a phase of major institutional reforms that should become antecedent of desirable social transformations. The needs for broad-based economic, social and institutional reforms were dictated by a sudden disintegration of the systems that bonded the Soviet Republics together. This paper examines the monetary institutional reform carried out by Kazakhstan upon gaining independence, the social-economic impact of the reforms on the lives of the people are also discussed. The author believes that the successful monetary institutional, and other structural reforms performed by Kazakhstan in the first decades of independence became the foundation for Kazakhstan to move from a lower-middle-income country to upper-middle-income in less than two decades. The paper investigates the challenges of social-economic characters that were surmounted and the assessment of the results achieved. It closes with a description of the proposal for a more robust monetary reform that will give Kazakhstan more opportunities to further improve the social-economic conditions of life for the population, and to meet the goals of joining the elite club of the 30 industrialized countries of the world.

**Key words:** social, institutional, reforms, national bank.

O.B. Аделеке

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,  
e-mail: w.adeleke@iitu.kz

### **Қазақстан мемлекетінің алғашқы онжылдықтағы әлеуметтік және институционалдық реформалары**

Кеңес Одағы ыдырағаннан кейін, барлық бұрынғы социалистік елдер, соның ішінде Қазақстан, маңызды институционалдық реформалардың кезеңіне кірді, бұл қажетті әлеуметтік қайта құрулардың алғышарты болды. Кең экономикалық, әлеуметтік және институционалдық реформалардың қажеттілігі мақсатқа лайық болды және кеңестік республикаларды ондаған жылдар бойы байланыстырған жүйенің кенеттен құлдырауымен түсіндірілді. Әр түрлі әлеуметтік, экономикалық және саяси сын-қатерлерге жауап беру қажеттілігі мемлекеттік институттардан басқа қоғамдық, азаматтық және бизнес ұйымдармен серіктестікте жұмыс істеуге дайын болуды талап етеді. Бұл мақалада Қазақстан тәуелсіздік алғаннан кейін жүргізген ақша-несиелік және институционалдық реформасы қарастырылып, оның әлеуметтік-экономикалық салдары, халықтың әлеуметтік-экономикалық мінез-құлқына әсері талқыланады. Автор Қазақстан тәуелсіздіктің алғашқы жылдарында жүргізген табысты ақша-несиелік және институционалдық, басқа да құрылымдық реформалар Қазақстанның жиырма жылдан аз уақыт ішінде орташа табысы төмен елдер мәртебесінен жоғары кірістерге өтуіне негіз болды деп санайды. Сондай-ақ, мақалада реформа барысында шешілген әлеуметтік-экономикалық мәселелер қарастырылып, қол жеткізілген нәтижелер бағаланады. Қорыта айтқанда, ақша-несие реформасы саласындағы өршіл бастамаларға ұсыныс жасалды, бұл халықтың әлеуметтік-экономикалық әл-ауқатына жақсы мүмкіндіктер береді және елдің әлемнің 30 дамыған елдерінің элиталық клубына кіру тұжырымдамасын жүзеге асырады.

**Түйін сөздер:** әлеуметтік, институционалдық, реформалар, Ұлттық банк.

O.B. Аделеке

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы,  
e-mail: w.adeleke@iitu.kz

### **Социальные и институциональные реформы в первом десятилетии казахстанского государства**

После распада Советского Союза все бывшие социалистические страны, включая Казахстан, вступили в фазу крупных институциональных реформ, которые должны стать предпосылкой желаемых социальных преобразований. Необходимость в широких базовых экономических,

социальных и институциональных реформах стала целесообразной и была продиктована внезапным распадом системы, которая на протяжении десятилетий связывала советские республики вместе. В данной статье рассматривается денежно-институциональная реформа, проведенная Казахстаном после обретения независимости, обсуждаются ее социально-экономические последствия, воздействие на социально-экономическое поведение населения. Автор полагает, что успешные денежно-институциональные и другие структурные реформы, проведенные Казахстаном в первые годы независимости, стали основой для перехода Казахстана от статуса стран ниже среднего уровня дохода к уровню выше среднего уровня дохода менее чем за два десятилетия. В статье также рассматриваются социально-экономические проблемы в ходе реформы, которые были преодолены, и дается оценка достигнутым результатам. В заключение сформулировано предложение о более масштабных инициативах в области денежной реформы, что даст хорошие возможности для социально-экономического благосостояния населения и реализации концепции вступления страны в элитный клуб 30 промышленно развитых стран мира.

**Ключевые слова:** социальные, институциональные, реформы, Национальный банк.

## Introduction

Following the collapse of the Soviet Union all former socialist countries, including Kazakhstan, entered a phase of major institutional reforms that should become antecedent of desirable social transformations. The need to respond to various social, economic and political challenges requires that public agencies be prepared to work in partnership with other public, civil societies and business organizations (Huque, 2005).

The newly independent Kazakhstan faced enormous challenges not only of economic reform but of state-building in a much broader sense. Chronic shortages of domestic capital, the destruction of pre-existing trade networks, and the difficulty of adapting Soviet enterprises and institutions to market conditions plunged Kazakhstan and its neighbours into a severe recession. This made deep and lasting economic reform more urgent but also more difficult; indeed transforming the economic system in such an environment was rather like rebuilding a ship in the midst of stormy weather. It was the period when Kazakhstan faced the daunting challenges of creating own market-based economy and integrating into networks of global exchange. The leaders of Kazakhstan recognized the fact that development is a co-evolutionary process, whereby states and markets interact and change together over time (Ang, 2016). Successful reform of one institution could influence growth in other sectors. In such circumstances reforming the monetary institutions became expedient. The nation's new leaders were also confronted with a phenomenon described as sharp 'transitional recessions'. These were the result of falling output, rising unemployment, hyperinflation, and vast resource re-allocation, together with processes of widespread social disruption.

The economy of Kazakhstan experienced a severe contraction in the early stages of the market transition. During 1992-1995, real GDP fell by an estimated 31%, inflation surged into triple and quadruple digits (annual consumer price inflation did not fall below 100% until 1996), and the labour market witnessed the destruction of 1.6 million jobs. A weak recovery began in 1996-97, but the impact of the Asian financial crisis of 1997 and the Russian crisis the following year helped to tip the economy back into recession. Growth resumed weakly in 1999 and then began to surge in 2000 as oil prices recovered. From 2000, growth accelerated sharply, reaching an average of 9.4% during 2000-08. Growth slowed sharply in 2009 before rebounding somewhat until the sharp drop in commodity prices in 2014-15, which led to a slowdown, with growth falling to 1% in 2016.

According to the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) reports, Kazakhstan emerged as an independent state and embarked on its post-communist transformation in extraordinarily difficult circumstances. The Soviet economy from which it emerged was already in free-fall – Soviet GDP fell by somewhere between 8 and 17% in real terms in 1991 – and the newly independent Kazakhstan faced enormous challenges not only of economic reform but of state-building in a much broader sense. Moreover, the newly independent Kazakhstan emerged at a time when the global economy itself was undergoing profound changes. The period since 1991 has been one of rapidly intensifying globalization, involving financial and economic integration and unprecedented development of global value chains. The Internet and other technological changes altered the way businesses were done, while the creation of the World Trade Organization, the emergence of climate change as a global problem and the rapid rise

of China and other emerging economies changed the way the world economy functioned.

Kazakhstan in these prevailing unfavorable circumstances had to make its way in a rapidly changing global context (OECD, 2015). The transition to the new market relations not only led to radical changes but also spawned and developed many negative phenomena in society: racketeering, raiding, shadow economy, corruption, etc. Corruption continues to exert a negative impact on the national economy. In order to create order out of the chaotic situations, series of other reform initiatives including a restructuring of public institutions, capacity building, and other measures that demonstrate quality improvements and value in the delivery of government services were also implemented in tandem with a monetary institution. Needless to say, many of these developments brought benefits to Kazakhstan. Global growth accelerated, particularly in emerging economies, opening the doors of new market opportunities, lifting hundreds of millions out of poverty, and contributing to big improvements in human health and life expectancy. For Kazakhstan, this acceleration implied a surge in demand for its primary export commodities from the end of the 1990s, underpinning more than a decade of strong growth. The rise of China, in particular, offered – and continues to offer – important opportunities to Kazakhstan. At the same time, the last 25 years have also witnessed several major financial crises, and the effects of the global crisis of 2008-09 are still being felt. This has served as a reminder that greater integration in the world economy is not without its risks.

### Materials and Methods

For this volume, a desk research on the scope and efficacy of the broad based social and institutional reforms during the first decade of Kazakhstan nationhood was carried out. This was helpful for reviewing and analyzing both national and international scientific work on the reforms. Further still, as a research method, a review and analysis of scientific articles on the impact and the characteristics of the reforms was applied. The reports of the International Monetary Fund (IMF) and the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) on Kazakhstan for the period were among the secondary analysis

This study is descriptive and takes its base on the indicators of empirical studies by the author. The study mainly focuses on the scope of the social and

institutional reforms, with particular reference to a raft of other structural reforms involved.

The main objective of this volume is to present aspects of the Kazakh transition economy experience between 1993 and 1998. During that period, the newly independent state obtained full economic independence and created the basis for the development of a liberal market economy. It also underwent a severe recession, the consequences of which have only partially been compensated for by subsequent growth. The causes of such dramatic trends have been widely debated, alternatively stressing the negative weight of the Soviet heritage and the costs of the radical reforms approach known as “shock therapy” (Olofsgard, 2018). This article focuses on the outcome of the ‘orthodox’ monetary policies adopted during this period. It examines economic development and wealth redistribution, aiming to verify if and to what extent those policies made or marred the transitional process. It is noteworthy that it was the period that marked the beginning of prosperity and peaceful co-existence that Kazakhstan continues to enjoy till present.

As Granville (2016) puts it, ‘Kazakhstan began to adopt an independent monetary policy in November 1993 following the collapse of the ‘rouble zone’. After the dismemberment of the Soviet Union, the Soviet rouble was automatically inherited by all its successor states. Monetary union, however, was not established according to any specific plan. It emerged as a consequence of a process of disintegration that lacked, among other things, any specific programmes aimed at the resettlement of monetary systems. Further still, the maintenance of a common currency was supported by most international economic institutions such as the IMF who viewed it as a factor easing commercial exchange among the Commonwealth of Independent States (CIS).

A growing monetary base and rapid price deregulation generated hyperinflation (Byung-Yeon, 2002). Hyperinflation in the rouble zone started in 1992. In Russia, after the deregulation in January 1992, there was 250% price inflation for the month of January. By December 1992 prices were 26 times the level of December 1991 (McKinnon, 1991; Orlowski, 1993; IMF, 1995, 1998. Aside from different degrees of dependence on imports of oil and manufactured products from Russia, dissimilar approaches to economic reforms and structural heterogeneities among former Soviet states increased divergent trends, opening the way to centrifugal forces that disintegrated the monetary union from within (Orlowski, 1993). The rouble

zone reached its final stage in July 1993, when the CBRF required daily bilateral clearings between Russia and the other post-Soviet states, and made the roubles issued prior to 1993 no longer legal tender in Russia (Snoek, 1999; IMF, 1999; Kornai, 2001). At that point, remaining members of the rouble zone – among them Kazakhstan – had no choice but to leave it and introduce their own currency (Dabrowski, 1995a:20-31, 1995b; Chavin, 1995; Broome, 2010:77-111).

Notwithstanding such a troubled environment, Kazakh authorities, it seemed, were quite surprised by Russia's move, and their first reaction was to explore ways to create a new union. Tight historical links between the two countries, the deep integration of their economies, and the political attitude of the Kazakh leadership – worried by the possible social consequences of a sharp division from Russia in terms of interethnic relations – made it difficult to opt abruptly for separation. On 7 September 1993, Russia, Kazakhstan, Uzbekistan, Tajikistan, Belarus, and Armenia signed a treaty to coordinate monetary policies and stabilise exchange rates. Bilateral-framework agreements intended to maintain a unified monetary system were ratified in the following weeks (Dabrowski, 1995:20-25; Khabarov, 1995:1298-3010; Gleason, 2001; Broome, 2010:77-111; Granville, 2016:19-26).

Meanwhile, old and new Russian notes kept circulating in parallel; the former, however, suffered rapid devaluation. If in July 1993, currency conversion was set at a parity level, by early autumn the respective value had soared to 5:1. The trend highlighted widespread flight from the common currency. The exchange rate of old roubles with the dollar also deteriorated consistently, passing from 2,700 in late October up to 7,000 to 10,000 in early November. As monetary reform was made by the NBK, introducing a Kazakh currency became ever more likely. People and enterprises abandoned roubles altogether, resorting to barter and the use of foreign currency. A trend of progressive “dollarization” – which was to last up to the early 2000s – emerged in parallel to hyperinflation (Dabrowski, 1995:20-31; Kazbekov, 2002:85158; Yilmaz, 2009:1-12). The decision to launch sovereign currency underscored the process that would trigger prosperity for millions of families in Kazakhstan. This timely institutional reform ushered in business and consumer loans that transformed life for millions of the citizens.

On 15 November 1993, the Kazakh government finally introduced the *Tenge* (KZT), the new currency. The circulation of rouble notes was

suspended by 18 November. Individuals and legal entities could exchange their roubles by following specific procedures, whereas authorities set up controls to avoid artificial price increases (IMF, 1995:24). Individuals could exchange up to 100,000 roubles in cash per person at the rate of 500 roubles per KZT, exceeding sums having been deposited in special bank accounts that had been frozen for six months. Legal entities followed different rules in relation to their sector of activity and level of involvement in retail trade (IMF, 1995:24). This orthodoxy was not surprising for attentive analysts. During the final months of the rouble zone, the central bank had already started implementing credit policies in order to lower inflation, implementing currency controls to limit the inflow of rouble notes, enhancing foreign reserves, accumulating domestically produced gold, and suspending foreign currency auctions (IMF, 2000:23).

## Results and discussion

**Monetary Independence.** The introduction of the new currency opened the way to independent monetary policy, the implementation of which was committed to the NBK. The Bank was the heir of the State Bank of the Socialist Kazakh Republic, transformed after independence into the National Bank of the Republic of Kazakhstan. Laws of 13 April 1993 and 30 March 1995 defined the Bank's tasks, rules, and objectives. Both acts granted the central bank consistent degrees of independence (Loungani, 1995), with monetary stability as the principal objective. Achieving monetary stability came with attendant stability in the society, particularly in the business sectors. As the reforms opened the doors to both local and foreign direct investments (FDI), politicians tasked themselves with making financial and legal legislations that would create conducive conditions for businesses and make the country more attractive to investors. The government took decisive steps to hunt down criminal elements that were behind marauding, extortions and armed robbery, and a raft of other organized crimes that threatened peaceful coexistence during the 1990s.

In their theoretical architecture, the series of monetary acts mirrored the neoliberal monetarist approaches that were being promoted at both scholarly and institutional levels at the time under the umbrella of the so-called “Washington Consensus” (Aslund, 2001). It is therefore not surprising that policies focused from the very beginning on rapid price stabilization through the control of monetary aggregates (IMF, 1995, 1998). As soon as the KZT

was issued, the NBK increased commercial bank reserve requirements from 20% to 30%. Refinance rates passed from 170% in November to 240% in December 1993, reaching 270% on 10 January 1994 (IMF, 1995:25). The currency freely floated on the international market, with minor intervention to smooth – and not control – such trends. The rate was initially set at 5 KZT/USD in November 1993 and had increased to 70 KZT/USD by the end of 1996. Credit from the NBK to commercial banks fell from 25% to less than 10%; broad money increases slowed down from 64% to 25% a year between 1993 and 1994. Inflation gradually diminished, and, by 1994, currency depreciation trends offered signs of stabilization. The trend was abruptly interrupted by the bursting of the so-called ‘arrears crisis’.

The credit bubble threatened to jeopardize financial construction in the initial years of independence, while highlighting the side effects of monetary policies focused only on ‘inflation targeting’. The credit crunch succeeded, in fact, in curbing inflation. It also substantially contributed to lowering companies’ liquidity and gradually increasing their financial burden. In conditions of a chronic shortage of working capital, credit became the essential source for funding ordinary activity – including the import, mainly from Russia, of large sets of vital items. By November 1993, Kazakh enterprises were already suffering a net debtor position of around 260 billion roubles (IMF, 1994). Immediately after the introduction of the national currency, the situation worsened. Anticipating an oncoming crunch, most businesses delayed payments and subscribed new credits, trying to avoid, or simply postpone, bankruptcy. Arrears soared. By the first trimester of 1994, the number of entities in arrears reached such a level that a major financial crisis became ever more likely.

As expected, government reacted with a bailout plan for over 38 billion Tenge to cover the worst-distressed debts. Another share of assets, worth 18 billion Tenge and owed by still-viable net debtor enterprises, was covered by credit at an interest rate of 200% to be paid back by 1994. The operation substantially reduced the risk of major breakdowns. It also increased bank credit, broad money – the latter expanding by 72% in the second quarter of the year – and base money, which registered an increase in the same period of 60%. Inflation soared again, and exchange rates depreciated. Negative expectations of price controls and speculative operations in the domestic and international financial markets contributed to a worsening of these trends (EBRD, 1994:26-27; IMF, 1995:25, 1997:5-7, 29-37).

The NBK renewed restrictive monetary policy, sterilizing the expansionary effect of the ‘assets crisis’. The refinance rate was increased to 300% in March 1994, not to be lowered to 270% until September, when inflation started a new decline. Credits to the bank sector were limited to a period of nine, then six, months; their renewal was prohibited; and their granting was limited to ‘perspective enterprises’. This last step, justified as a means to eliminate – or at least reduce substantially – the forming of new ‘arrears waves’, acted as a selection mechanism, sustaining firms that could present credentials of future growth, most of them concentrated in the export-oriented sectors.

By 1996, inflation had finally come under control. Consumer price increases fell from an annual average of 1,892% in 1994 to 176% in 1995, 39.1% in 1996, and 17.4% in 1997 (EBRD, 1994, 2001; Kazbekov, 2002:63). Results were substantial, especially because they had been reached within a framework of capital inflows determined by improvements of the trade balance and net foreign direct investments (EBRD, 2001). Capital outflows lessened as a reaction to a perceived successful stabilization and positive economic perspectives. Monetary policy, as predicted by most experts, had worked out: Inflation lowered, the trade balance improved, and the national currency stabilized its rating in the international market. These results, in turn, should have paved the way for a new era of economic development. Net capital inflow and renewed trust in the country’s future were considered early signals of the beginning of a new era (Waikar, 2011). Going by these accounts, it is worth mentioning that monetary reform paved the way for the economic success that Kazakhstan has achieved in the last two decades. Financial independence allowed the country to independently make life-changing decisions, attract investments and embark on other social and political reforms as a truly sovereign state.

Successful and peaceful transition to full-fledged market economy, followed by subsequent economic growth went a long way to win the solidarity of the population toward the government. An important and integral part of the social reforms unveiled by the then President Nazarbayev in his address to the nation in 1997, was the recognition and respect for the cultures and traditions of all the nationalities that make up Kazakhstan. This visionary reform has exemplified Kazakhstan among the countries of the former USSR. Series of legislations were promulgated and enforced to avoid religious and ethnic intolerance which could have otherwise

resulted in dis-stabilizing the society. Values like freedom, fairness and justice for every citizen in Kazakhstan became the embodiment of the strategic social reforms in the first decade of Kazakhstan statehood. Needless to say, that these visionary steps taken in the right direction continue to be the mainstays of the Kazakhstan society. Nobody can calculate the economic loss of having uninspiring leaders.

There was noticeable the spirits of patriotism and social uplifting at every turn in the country. Not least, people woke up to see unprecedented social transformations in their cities, towns and hamlets. Electricity, gas, access roads, transport routes, and the penetration of burgeoning internet were literally transforming lives for millions. There was a marked internal migration of people from the provinces to larger cities, mainly in pursuance of nascent qualitative education, job opportunities, businesses as well as entertaining industries that were now booming.

### **Monetary policy in the transition economy**

Kazakh monetary policy presents a high degree of coherence throughout the period of this study. The central bank clearly stated that curbing inflation through monetary base targeting was its first priority, and this goal was actually achieved. Deflections from such a strategy, as in 1994, were short-term adjustments to external shocks and didn't significantly influence the overall consistency of the NBK's action. Results, according to most analysts, had met expectations (IMF, 1995b; Broome, 2010:152-184).

Shifting perspective from monetary to broad economic aggregates reveals, however, a more complex and contrasting picture. Following reforms, Kazakhstan experienced not only hyperinflation but also a significant decline in production in all economic sectors. This was accompanied by widespread unemployment, a drop of state receipts, a decrease in the standard of living among the vast majority of the population, and skyrocketing revenue inequalities. Poverty and unemployment nourished criminality, and institutional weakness opened the way to widespread corruption. Recession, instability, and a lack of prospects led to drug and alcohol abuse. Life expectancy significantly diminished and the whole social framework showed dangerous signals of implosion (Kazbekov, 2002:7-8). Yet, in 1999, as economic recovery was consolidated, Kazakh GDP was just 40% of its 1990 level. The country's ranking in the Human Development Index

had fallen from 30th in 1990 to 107th in 1998. Kazakh economic structure had undergone radical transformations, losing a portion of its industrial and agricultural potential in order to concentrate on export-oriented production such as that of oil, gas, and precious metals (Kazbekov, 2002).

Kazakhstan's market-oriented reforms followed the so-called 'shock therapy' model experimented within Russia and were backed at the time by most experts, as well as by the IMF and the World Bank. The approach consisted of a set of standard neoliberal measures of institutional transformation, economic restructuring, and financial stabilization that, acting within a comprehensive framework, should have led to a transition from a planned to a market economy. An initial crisis should have been rapidly followed by recovery and development. As hyperinflation burst out in 1992-1993, the monetary institutional policy became, however, the primary instrument in the transition process, and the central bank became a pivotal actor. Curbing inflation emerged, in fact, as a prerequisite for any subsequent action.

Within this framework, the NBK fought price instability (Amato, 2002). The reasons that led the NBK to embrace extremely orthodox approaches, sticking to them even when they evidently contributed to a deepening recession (Kazbekov, 2002:85-99), are complex and not unequivocally identifiable. Objective stabilization needs, neoliberal theoretical approaches, and the inexperience of NBK directors with market mechanisms might all have played a role. Another major cause, however, may be spotted in the complexity of economic conditions in the early 1990s, coupled with the unexpected results produced by other measures of the reform package. Rapid privatization and liberalization of prices and trade in particular, should have led to the simultaneous formation of market mechanisms. This, in turn, should have paved the way for rapid growth, compensating for the deflationary, recessive, monetary policy. Such a perspective was, however, itself the result of a theoretical oversimplification of the economic environment of the early 1990s.

The disintegration of the Soviet Union as a federal but unified state created new frontiers in which uncertainties arose, contributing to a deepening and already serious 'transition crisis'. Enterprises faced the breakdown of traditional markets in the context of structurally insufficient working capital. A lack of confidence choked expectations and investments. Crisis diminished tax revenues and weakened government capabilities, severely limiting institutional action. The lack of experience of most actors – public and private alike – led to



mismanagement, whereas an absence of clear rules and controls opened the way to widespread illegal practices.

The 'package' supported by the IMF widely ignored such aspects. It was based, in fact, on a purely macroeconomic theoretical framework very distantly suited to the actual conditions of post-Soviet economies. The model forecasted that strict monetary policy necessary to reduce inflation would have been balanced by structural reforms – rapid privatization, price and trade liberalization, a downgrading of the state's presence, and budgetary equilibrium – thereby sustaining and stimulating growth. Of the two pillars of the reform package, however, only the monetary one worked out effectively; structural reforms widely disrupted the old system without creating effective market mechanisms. If up to 1993 the main cause of crisis was the disruption of inter-republic trade, from 1994 onward the strongest vehicle of the recession became 'orthodox monetary policy' undertaken in the absence of balancing factors in the real sector.

#### **Economic growth has been impressive since the end of the 1990s**

Price liberalization also proved problematic. It was anticipated that after an initial increase of consumer prices up to three-to-five times initial independence-era levels, stabilization would have followed. This then would rapidly lead to a new equilibrium between supply and demand within a coherent price system and effective market mechanisms. Production would have rapidly soared, pushed by new price levels, pulled by solvent demand, and sustained by the higher competitiveness of privatized firms. In reality, price liberalization led to rapid resource reallocation, shifting investment abruptly toward export-oriented and highly rentable economic branches, the first being raw materials, energy, and trade services. This followed a long-term downscaling of domestic firms operating in consumer-oriented sectors. Consequently, imports rapidly increased for a wide range of products, with negative effects on the balance of trade, the state budget, the value of the currency, and the position of the country in the world economy as a whole.

To counterbalance the increasingly evident import dependency of the Kazakh economy, there was a controlled devaluation of the *Tenge*. This measure should have helped newly privatized

firms, giving them an additional competitive advantage in the international market. The Kazakh *Tenge* was introduced with an exchange rate to the USD of 4.64 per dollar. At the end of the first quarter after the introduction, it had fallen to 33.63, reaching 51.05 *Tenge* per dollar by December 1993. The trade deficit actually diminished, passing from 1,546.6 USD in 1993 to 1,398.3 USD the following year. The trend was, however, too small to positively impact the overall economic situation. Besides, it went hand in hand with the structural transformation of the Kazakh economy. In 1994, exports fell 19.1%, but imports fell only 8.3%, which mirrored the emergence of economic dependency paths. Therefore, price liberalization, far from compensating recessionary monetary policy, acted as another multiplier of inflationary trends within a stagnating economy.

Privatization was implemented in an environment lacking an efficient financial market, strong institutions, experienced actors, or a competent entrepreneurial class. Under such conditions, resources could hardly be effectively allocated. Far from enhancing efficiency and boosting supply within a transparent market, privatization swept away entire sectors, enlarging the crisis to include still-competitive firms. Supply diminished, which, in turn, alimented inflation within a stagnant economy. To make matters worse, the Kazakhstan population decreased by around two million due to high emigration during the first decade of independence (Pomfret, 2005).

One research by Meldibekova and Altayev on the structure of the population in Kazakhstan from 1989-2016 reveals that the number of Ukrainians in Kazakhstan decreased from 896240 to 289724, showing a net emigration of 606515 people. The largest reduction in the number of Ukrainians in Kazakhstan occurred between 1989 and 1999, resulting in the loss of 349,188 Ukrainians. It is worth mentioning that this unfortunate period witnessed the loss of other highly qualified ethnic specialists in different fields to emigration.

In 1989 ethnic Ukrainians made up 20.2% of the total population of East Kazakhstan, by 2016 their number had fallen to 0.33%. The proportion of ethnic Ukrainians in the Southern region fell dramatically from 2.1% in 1989 to only 0.16% by 2016, (or from 109,1 thousand to just about 9000 people). By 2016 only about 169.4 thousand ethnic Ukrainians live in Northern Kazakhstan, where they make up 5.7%, of the population compared to 9.8% in 1989.

**Table 1** - Ethnic Ukrainian population in different parts of Kazakhstan from 1989-2016

|            | Population of Kazakhstan |          | Total ethnic Ukrainians |       | % of ethnic Ukrainians |      |
|------------|--------------------------|----------|-------------------------|-------|------------------------|------|
|            | 1989                     | 2016     | 1989                    | 2016  | 1989                   | 2016 |
| Kazakhstan | 16 464,9                 | 17 670,6 | 832,1                   | 262,6 | 5,44                   | 1,64 |
| North      | 4429,6                   | 2956,2   | 434,2                   | 169,4 | 9,8                    | 5,7  |
| West       | 2111,1                   | 2693,1   | 116,5                   | 36,1  | 5,5                    | 1,3  |
| East       | 1765,7                   | 1396,0   | 356,9                   | 4,660 | 20,2                   | 0,33 |
| South      | 5195,3                   | 5783,3   | 109,1                   | 9,181 | 2,1                    | 0,16 |
| Centre     | 1841,2                   | 1384,9   | 136,6                   | 43,29 | 7,4                    | 3,1  |

Source: Meldibekova et al, 2019.

### A view for future research

#### *Central Bank Sovereignty Paradigm (CBSP).*

In helping to ‘manage’ the economy of any nation a central bank is effecting choices for that community as a whole. In that function as economic managers, the central banks act with discretionary authority. They set macroeconomic goals (employment/inflation)–which must necessarily affect the community as a whole–and take actions towards achieving those goals–which actions themselves affect the community as a whole (most directly, via interest rates). The goals of the central banks are broadly mandated by the government in establishing a central-bank monetary system, but the discretion of the central bank is sufficiently broad that in the context of the above discussion central banks can be said to be governmental in the *political* sense. As things stand, then, it is fair to say that, functionally, central banks do indeed constitute a “fourth arm” of government–one not specified as such in any nation’s formal constitution (Adeleke et al, 2019).

In the paradigm presented herein the role of the central bank regarding the supply of money is envisioned to be purely administrative. It would no longer have any discretionary authority to determine *any* macroeconomic outcomes–but neither would the legislative, executive, or judicial branches of government.

The institution that is most central to both the production and the distribution of goods and services in the modern economy is money. Money is the fuel of that economic system and, the necessary source of social power for participating in it: no member of any society has any choice but to act economically to procure goods and services; in a society with modern economy money is necessary for procuring even the minimum sufficiency of goods and services.

Ultimately, applying this paradigm would also provide the means to eliminate (regardless of the level of total output) unemployment and poverty (at no cost) as well as taxes and public debt (of all kinds and at all levels of government)–though society could choose to have any of those. It would also enhance environmental sustainability (Yearwood, 2004). Changes that would not be required to achieve those outcomes are noteworthy. It would not require any limit on income or property/wealth. There would not be a redistribution of any antecedent anything, nor would any particular form of economic behaviour (altruism, greed, or any other) be required, so no changes in extant economic behaviour would also be required. Additionally, this would never involve tearing down even one piece of the existing institutional structure.

#### *Self-regulating economy, an overview*

‘Allotted income’ is the key to the paradigm. The allotted income would not be paid to everyone, but would be available for an unlimited number of people; a minimum income would be available for every adult member of society and the money for that income would be created as needed by the central bank. It must be stressed that the total of that income would also form the supply of money for the economy. In this context, a supply of money in the form of currency, whether physical or digital is distinguished from the money supply, which includes as well demand deposits resulting from lending–and, in broader definitions of the money supply, various fungible assets.

As in the present system, the money being referred to here would not be ‘backed’ by anything, i.e. would not be convertible upon demand to any other asset. Unlike the present system, it would not be possible for any entity even to attempt to govern the size of the supply of money. The volume of the supply of money would be determined by our

demographics—and only that. In order to prevent the devaluation of money, a portion of it would have to be returned to the point of origin, the CB. This amount of money to be returned to the CB would be determined by the functioning of the economy—and only that; no entity would have any say in what the total amount of money to be returned to its point of origin would be, either. The act of returning money to its point of origin would make the supply of money self-regulating and as a result, a self-regulating supply of money in the form of an income paid to individuals would result in a self-regulating economy.

#### *The supply of money*

The basis for this paradigm is providing money for the economy in the form of income paid to certain individuals, an allotted income without any debts incurred. The central bank would supply that allotted income and it would be the same amount for everyone being paid it. The income would also become the national minimum salary. For that matter, it would be paid by the central bank, not employers. By converting to this system every position in the economy being paid by an employer an amount equal to the current minimum wage (in hourly wages or, prorated, as a salary) would now instead be paid by the central bank. The minimum pay would start at that amount and be increased gradually (to prevent inflation) until it equalled the allotted income for retirees and adults too incapacitated to work. As would be expected, employers could designate any position to be a minimum-pay position, to be paid the allotted income. In such cases, a person occupying such a position would have to decide whether or not to continue in it for that income otherwise, someone else might accept that position for that income—or not. Over time though, positions could, in terms of pay, rise out of and fall into that category in the sense that the same job might be minimum-pay in one labour market but not in another, or even with one employer but not another in the same labour market.

#### *Ending unemployment*

People unable to find a job in the local economy could be hired by the local government to perform a public service that would require no additional investment by the government while being paid the allotted income. Such jobs would cost the community nothing and to keep the cost of such employment at zero, it would not include any benefits. Such practice would serve an incentive for people employed in such work (if more was needed) to continue to look for a job that did pay benefits of some kind.

The functionality of this monetary system would mean an endlessly circulating stock of money thus, the system would have an endlessly renewed stream of money. Large businesses organizations, as well as individuals, would be able to retain a percentage of their annualized income/profits; any amount over that limit would be collected by the bank.

#### *Funding the government*

All levels of government would be funded by the central bank forever at the current *per capita* level of total government spending. All of the government spendings would thereby be determined by the population structures. Any money not spent by the government would be returned to the central bank (Funding government this way implies a permanent freeze on pay for all positions in government; as at present, newly created positions would have to be fit into the existing pay structure). If the amount of money collected by the central bank from individual banks were sufficient to fund the government, no additional money would be needed. Should there be a surplus of money collected, it would be retained by the central bank. If it collected less than was needed to fund the government, it would create the necessary amount of money. That would further stabilize total demand, even in the event of net outflows of money from the economy (Yearwood, 2017).

#### *Addressing inflation*

So far with this paradigm in place, the only *possible* macroeconomic problem would be price inflation. However, transitioning to this model by gradually increasing the allotted income, as the minimum wage, from its current level to the full amount of the allotted income would allow for total supply to increase as incomes among lower-paid positions were increasing, reducing pressure on prices. Indeed, as the only possible macroeconomic problem that might ensue, inflation would have our undivided attention. Precluding demand pulled inflation, whatever it took, would be in everyone's self-interest—or at least would not do anyone harm.

### **Summary/Discussion**

Unequivocally, any fiscal, or indeed economic reform is closely linked to other social reforms with the goal to achieve a better standard of living for the people. There can be no difference of opinion in the fact that Kazakhstan has achieved a higher standard of living for the people within a short period of time, thanks to the combined social reforms. No one can deny the fact that as a result of all these reforms, people in Kazakhstan are enjoying a higher standard of living thanks to availability of business loans,

mortgages and consumer loans. All of these, thanks to the raft of fiscal and social reforms performed in the 1990s.

In his celebrated address to the nation in 1997, President Nursultan Nazarbayev unveiled the strategic development plans called “Kazakhstan 2030. The document contained a raft of social reforms that would project Kazakhstan from a struggling nation to prosperity. In his words: “we have embarked on large scale social, political and economic reforms” (Nazarbayev, 1997). These strategic development plans were only achievable thanks to fiscal and other institutional reforms of the 1990s. Starting from the beginning of the century Kazakhstan’s Human Development Index Value has been on the increase. According to a UNDP report, Kazakhstan Human Development Index for 2018 is 0.817– which put the country in the very high human development category–positioning it at 50 out of 189 countries and territories. Between 1990 and 2018, Kazakhstan’s HDI value increased from 0.690 to 0.817, an increase of 18.5 percent (UNDP, 2019).

Meanwhile, the course of this research work reveals the Kazakhstan’s experience in transitional economic reforms. It also reveals the potential and the limits of orthodox monetary approaches in helping to achieve macroeconomic stabilization at the price of costly recessionary trends. Recession trends were, as a matter of fact, interrupted by exogenous factors more than by domestic reforms. The sharp rise in the price of many export goods in the early 2000s, such as oil and gold, interrupted the transformational recession by pouring substantial resources into the country. This allowed for investment, which increased the state’s revenues, the standard of living, and consumption, opening a new era of economic growth for Kazakhstan. As a result, the country moved to the upper-middle-income group in 2006. Since 2002, GDP per capita has risen six-fold and poverty incidence has fallen sharply, significantly improving the country’s performance on the World Bank’s indicator of shared prosperity. It remained to be seen whether Kazakhstan would be twice fortunate. As the ex-president Nazarbayev puts it, «We need to look into the past in order to understand the present and foresee the future»

Further still, the course of this research work reveals as well, that Kazakhstan’s experience in transitional economic reforms highlights the shortcomings of the traditional neoliberal model, which oversimplifies reality and fails to take historic, social, and economic specificities into

account. It reveals the potential and the limits of orthodox monetary approaches in helping to achieve macroeconomic stabilization at the price of costly recessionary trends. Recession trends were, as a matter of fact, interrupted by exogenous factors more than by domestic reforms. The sharp rise in the price of many export goods in the early 2000s, such as oil and gold, interrupted the transformational recession by pouring substantial resources into the country. This allowed for investment, which increased the state’s revenues, the standard of living, and consumption, opening a new era of economic growth for Kazakhstan. As a result, the country moved to the upper-middle-income group in 2006. Since 2002, GDP per capita has risen six-fold and poverty incidence has fallen sharply, significantly improving the country’s performance on the World Bank’s indicator of shared prosperity. It remained to be seen whether Kazakhstan would be twice fortunate. As the ex-president Nazarbayev puts it, «We need to look into the past in order to understand the present and foresee the future».

By and large, a vast majority of the population testify to the fact that Kazakhstan is on the right social and economic courses. The government of Kazakhstan has not relented in its efforts to maintain a fair distribution of wealth, there continue to be business and consumer loans available to the people, more and improved social amenities are becoming parts of the social life. Improved public services, safety, prosperity and healthy lifestyles have long become everyday life attributes, to the extent that many people now contend that comparatively, their living standards at home, is not worse than in Europe.

## Conclusions

Environmental Sustainability. There can be no doubt that this new monetary system would make the market-based economy more environmentally sustainable. The economic total output, to include that induced by various government spending, would be governed by demographics and that alone would also reduce sustainability to one problem. In that propitiously, there is enough evidence pointing to the fact that material security encourages people to have fewer children and not more. However, more pointedly with the capitalist economy as it is presently structured, the focus is on maximizing output, the need to maximize employment, and therefore total income, therefore taxes. As notable by all across the board, that mathematically functional approach is grotesquely inefficient both

socially and environmentally. Putting this proposed new monetary system in place would result in the dissolution of that functional relationship between output and those other outcomes. In effect every adult would be guaranteed access to a (sufficient) income; the total of that income (combined with demographic-based funding of government) would passively but effectively regulate total output. More

pointedly, the greatest boon for Kazakhstan would be sustainability and ultimately, it would make the extant traditional model of development unnecessary for a country like Kazakhstan, given that the current model is a vicious assault on the already long-suffering environment. This would, therefore, help repositioning the nation from resource supplier to an industrial economy.

### Литература

- A report on Kazakhstan Human Development Index: UNDP Human Development Report, 2019.
- Amato J. D., and Gerlach S. Inflation targeting in emerging market and transition economies: Lessons after a decade. - *European Economic Review*, 2002 - No 4-5. - pp. 781-790.
- Ang Y. Y. *How China Escaped the Poverty Trap*. Cornell University Press, 2002.
- Aslund A. *Building capitalism: The transformation of the former Soviet Bloc*, Cambridge, UK. - Cambridge University Press, 2001.
- Boettke P., C. Coyne, and Leeson P. Institutional Stickiness and the New Development Economics. *American Journal of Economics and Sociology*, 2008 - No 67(2). - pp. 331-334.
- Bofinger P. (The economics of orthodox money-based stabilization (OMBS): The recent experience of Kazakhstan, Russia, and Ukraine. - *European Economic Review*, 1996 - No 40. - pp. 663-671.
- Broome A. *The currency of power. The IMF and monetary reform in Central Asia*. Basingstoke, UK. - Palgrave MacMillan, 2010.
- Byung-Yeon K. Causes of repressed inflation in the Soviet consumer market, 1965-1989: Retail price subsidies, the siphoning effect, and the budget deficit - *Economic History Review*, 2002 - pp. 105-127.
- Celetti D., Ospanbayev Z., Elemesov R., and Zyrzakhmetova A. Structural analysis of the industrial system development in Kazakhstan. - *Journal of Applied Economic Sciences*, XIII, 2018 - No 862, - pp. 2227-2235.
- Chavin J. *The disintegration of the Soviet ruble zone, 1991-1995*, Doctoral dissertation. - University of California, Berkley, 1995.
- Dabrowski M. The reasons for the collapse of the ruble zone: CASE Research Foundation, Warsaw, Studies and Analysis - 1995a. - pp. 1-38.
- Dabrowski M., and Rostowski J. What went wrong? The reasons for the failure of the stabilization in Russia: CASE Research Foundation, Warsaw, Studies and Analysis, 1995b. - No 44. - p. 26.
- Economic transition in Eastern Europe and the former Soviet Union, - EBRD Transition report, London, UK, 1994.
- Economic transition in Eastern Europe and the former Soviet Union, - EBRD Transition report. - London, UK., 2001.
- Gleason G. Inter-state cooperation in Central Asia from the CIS to the Shanghai Forum. - *Europe Asia Studies*, 2001- 53,7. - pp. 1077-1085.
- Granville B. Lessons from the collapse of the ruble zone and the transferable ruble system. - *CESifo Forum*, 2016 – No 4. - pp. 19-26.
- Huque A. Explaining the myth of public sector reform in South Asia: de-linking cause and effect. - *Policy and Society*, 2005 - Vol. 24. - No 3, 4. - pp. 97-121.
- IMF Staff Country Reports, Washington, DC., 1994 - No 95/7.
- IMF Staff Country Reports, Washington, DC., 1995 - No 95/7.
- IMF Central Bank autonomy, and inflation and output performances in the Baltic States, Russia, and other countries of the former Soviet Union 1995-97. - Washington, DC., 1999.
- Казахстан -2030 Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев // <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030>
- Казбеков Б.К. Интеграция Казахстана и Центральной Азии в мировую экономику. - Алматы, Kazakhstan, 2002.
- Kolodko G. W. X. *Post-communist transition and post-Washington Consensus: The lessons for policy reforms*, Cambridge, MIT Press, 2018 - pp. 45-84.
- Kornai J. X. Hardening the budget constraint: The experience of the post-Socialist countries. - *European Economic Review*, 2018 - No 459. - pp. 1573-1599.
- Khabarov S. *Commonwealth of Independent States: Treaty on Creation of Economic Union*. - *International Legal Material*, 1995 - No 345, - pp. 1298-1310.
- Loungani P., and Sheets N. Central Bank independence, inflation and growth in transition economies: Board of Governors of the Federal Reserve System, - *International Finance Department Papers*, 1995 – No 519, - pp. 1-35.
- McKinnon R. I. Financial control in the transition from classical Socialism to a market economy: *Journal of Economic Perspectives*, 1991- No 54, - pp. 107-122.
- Meldibekova Z. A., Altayev A. Sh. History of ethnicities in Kazakhstan 1991-2016, 2019 - pp. 92-98.

- OECD Kazakhstan Investment Policy Reviews, 2017 - OECD Publishing// <http://dx.doi.org/10.1787/9789264n269606-en>.
- OECD Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities. - OECD Publishing, 2017. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273023-en>.
- Olofsgard A., Becker C. M. The economics of transition literature: Economic of Transition, 2018 - No 264, - pp. 827-840.
- Orlowski L. T. The disintegration of the ruble zone: Driving forces and proposals for policy change, - Kiel Institute for the World Economy Working Paper, 1993 - No 585, - p. 33.
- Output decline in transition: The case of Kazakhstan. - IMF Press Release, Washington, DC., June 5, 1998, WP/98/45, - No 1995b.
- Pomfret R. The Central Asian Economies Since Independence, 2005 - pp. 256.
- Pierre Dardot, Christian Laval. The New Way of the World: On Neoliberal Society. Trans. Gregory Elliot, Verso, 2014.
- Popov V. Mortality and life expectancy in post-Communist Countries, 2017. [<https://pages.nes.ru/vpopov/documents/Mortality%20and%20life%20expectancy%20in%20post.pdf>].
- Popov V. Shock therapy versus gradualism reconsidered: Lessons from transition economies after 15 years of reforms. - Transformation, Integration and Globalization Economic Research (TIGER). - Warsaw, Poland Working Paper Series, 2006 – No 82, - pp. 2-25.
- Republic of Kazakhstan: Selected Issues. - IMF Country Report, 2017 - No. 17/109. <http://www.imf.org>.
- Snoek H., van Rooden R. "Monetary policy and progress with stabilization in E. Gürgen, H. Snoek, J. Craig, J. McHugh, I. Izvorski, and R. van Rooden (eds.), Economic Reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tajikistan, Turkmenistan, and Uzbekistan, IMF Occasional Paper 183. Washington, DC., 1999 - pp. 23-34.
- The United Nations Development Programme. - UNDP Human Development Report, Oxford University Press, New York, 1999 - pp. 3.
- Waikar A. V., Jepbarova L., Lee L. Gardner L., and J. Johnson. Impact of foreign direct investment on Kazakhstan's economy: A boom or a curse? - International Journal of Business and Social Science, 2011- No 2, - pp. 92-98.
- Watkins K. Making Globalization Work for the Poor: Finance & Development. A quarterly magazine of the IMF, March, 2002 - Vol. 39, - No. 1.
- World Bank World Development Indicators, 2017. // <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.
- Yilmaz M., Oskembayev Y., Abdulla K. Currency substitution: The case of Kazakhstan, William Davidson Institute Working Paper, 2009 - No 946, pp. 1-12.

## References

- Amato J. D., and Gerlach, S. (2002) Inflation targeting in emerging market and transition economies: Lessons after a decade. *European Economic Review*, No 4-5, pp. 781-790.
- Ang Y.Y. (2017) *How China Escaped the Poverty Trap*. Cornell University Press.
- Aslund A. (2001) *Building capitalism: The transformation of the former Soviet Bloc*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Boettke P., C. Coyne, and P. Leeson (2008) Institutional Stickiness and the New Development Economics. *American Journal of Economics and Sociology*, No 67(2), pp. 331–334.
- Bofinger P. (1996) The economics of orthodox money-based stabilization (OMBS): The recent experience of Kazakhstan, Russia, and Ukraine. *European Economic Review*, No 40, pp. 663-671.
- Broome A. (2010) *The currency of power. The IMF and monetary reform in Central Asia*. Basingstoke, UK: Palgrave MacMillan.
- Byung-Yeon K. (2002) Causes of repressed inflation in the Soviet consumer market, 1965-1989: Retail price subsidies, the siphoning effect, and the budget deficit. *Economic History Review*, LV, pp. 105-127.
- Celetti D., Ospanbayev Z., Elemesov R., and Zyrzakhmetova A. (2018) Structural analysis of the industrial system development in Kazakhstan. *Journal of Applied Economic Sciences*, XIII, No 862, pp. 2227-2235.
- Chavin J. (1995) *The disintegration of the Soviet ruble zone, 1991-1995* (Doctoral dissertation). University of California, Berkeley.
- Dabrowski M. (1995a) The reasons for the collapse of the ruble zone. CASE Research Foundation, Warsaw, Studies and Analysis, pp. 1-38.
- Dabrowski M., and Rostowski J. (1995b) What went wrong? The reasons for the failure of the stabilization in Russia. CASE Research Foundation, Warsaw, Studies and Analysis, No 44, pp. 26.
- EBRD. (1994). *Transition report. Economic transition in Eastern Europe and the former Soviet Union*. London, UK.
- EBRD (2001) *Transition report. Economic transition in Eastern Europe and the former Soviet Union*. London, UK.
- Gleason G. (2001) Inter-state cooperation in Central Asia from the CIS to the Shanghai Forum. *Europe Asia Studies*, 53, 7, pp. 1077-1085.
- Granville B. (2016) Lessons from the collapse of the ruble zone and the transferable ruble system. *CESifo Forum*, 4, pp. 19-26.
- Huque A. (2005) Explaining the myth of public sector reform in South Asia: de-linking cause and effect. *Policy and Society*, Vol. 24, No 3, pp. 97-121.
4. OECD (2017), *OECD Investment Policy Reviews: Kazakhstan 2017*, OECD Publishing// <http://dx.doi.org/10.1787/9789264n269606-en>.
- IMF (1994) *Staff Country Reports n. 95/7*. Washington, DC.

- IMF (1995). Staff Country Reports n. 95/7. Washington, DC.
- IMF (1995b, June 5) Press Release, IMF, 1998, Output decline in transition: The case of Kazakhstan. IMF, Working Paper WP/98/45, Washington, DC.
- IMF (1999) Central Bank autonomy, and inflation and output performances in the Baltic States, Russia, and other countries of the former Soviet Union, 1995-97, Washington, DC.
- IMF (2017) Republic of Kazakhstan: Selected Issues: IMF Country Report, No. 17/109, International Monetary Fund, Washington, DC// <http://www.imf.org>.
- Kazakhstan -2030 Prosvetaniye, bezopasnost' i uluchsheniye blagosostoyaniya vseh kazakhstantsev [Kazakhstan -2030 Prosperity, security and improved well-being of all Kazakhstanis]. [http://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/K970002030_)
- Kazbekov B. K. (2002) Integratsiya Kazakhstana i Tsentral'noy Azii v mirovuyu ekonomiku [Integration of Kazakhstan and Central Asia into the world economy]. Almaty, Kazakhstan.
- Kolodko G. W. (2001) Post-communist transition and post-Washington Consensus: The lessons for policy reforms. Cambridge: MIT Press, pp. 45-84.
- Kornai J. (2001) Hardening the budget constraint: The experience of the post-Socialist countries. *European Economic Review*, No 459, pp. 1573-1599.
- Khabarov S. (1995) Commonwealth of Independent States: Treaty on Creation of Economic Union. *International Legal Material*, No 345, pp. 1298-1310.
- Loungani P., and Sheets N. (1995) Central Bank independence, inflation and growth in transition economies. Board of Governors of the Federal Reserve System, *International Finance Department Papers*, 519, pp. 1-35.
- McKinnon R. I. (1991) Financial control in the transition from classical Socialism to a market economy. *Journal of Economic Perspectives*, No 54, pp. 107-122.
- Meldibekova Z. A., Altayev A. Sh. (2019) History of ethnicities in Kazakhstan 1991-2016, pp. 92-98.
- OECD (2017) Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan. A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing// <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273023-en>.
- Olofsgard A., Becker C. M. (2018) The economics of transition literature. *Economic of Transition*, No 264, pp. 827-840.
- Orlowski L. T. (1993). The disintegration of the ruble zone: Driving forces and proposals for policy change. *Kiel Working Paper*, No 585, p. 33, Kiel Institute for the World Economy.
- Pomfret R. The Central Asian Economies Since Independence, 2005, pp. 256.
- Pierre Dardot, Christian Laval The New Way of the World: On Neoliberal Society. Trans. Gregory Elliot, Verso, 2014.
- Popov V. (2017) Mortality and life expectancy in post-Communist Countries. [<https://pages.nes.ru/vpopov/documents/Mortality%20and%20life%20expectancy%20in%20post.pdf>].
- Popov V. (2006) Shock therapy versus gradualism reconsidered: Lessons from transition economies after 15 years of reforms. Transformation, Integration and Globalization Economic Research (TIGER). Working Paper Series 82, pp. 2-25, Warsaw, Poland.
- Snoek H., van Rooden R. (1999) "Monetary policy and progress with stabilization in E. Gürgen, H. Snoek, J. Craig, J. McHugh, I. Izvorski, and R. van Rooden (eds.), *Economic Reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tajikistan, Turkmenistan, and Uzbekistan*, IMF Occasional Paper 183. Washington, DC., pp. 23-34.
- UNDP (1999) Human Development Report the United Nations Development Programme. Oxford University Press New York, UNDP, pp. 3.
- UNDP (2019) Human Development Report. A report on Kazakhstan Human Development Index.
- Waikar A. V., Jepbarova L., Lee L. Gardner L., and J. Johnson. (2011). Impact of foreign direct investment on Kazakhstan's economy: A boom or a curse? *International Journal of Business and Social Science*, No 2 pp. 92-98.
- Watkins K. (2002) Making Globalization Work for the Poor. *Finance & Development*. A quarterly magazine of the IMF March 2002, Vol. 39, n. 1.
- World Bank (2017) World Development Indicators // <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.
- Yilmaz M., Oskembayev Y., Abdulla, K. (2009) Currency substitution. The case of Kazakhstan, William Davidson Institute Working Paper, No 946, pp. 1-12.

**Г.А. Мирзакулова<sup>1\*</sup> , В.Т. Енсеева<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

<sup>2</sup>І. Жансүгіров атындағы Жетісу мемлекеттік университеті, Қазақстан, Талдықорған қ.

\*e-mail: mirzakulova.gulnur@mail.ru

## **ҚАРТ АДАМДАРДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК МӘРТЕБЕСІ МЕН ӨМІР СҮРУ САПАСЫ**

Егде жастағы адамдардың үлес салмағының үнемі өсуі барлық дамыған елдерде ықпалды әлеуметтік-демографиялық үрдіске айналууда. Денсаулық сақтау саласындағы жетістіктер, бірқатар қауіпті ауруларды бақылауға алу, өмір сүру деңгейі мен сапасын жақсарту адамдардың орташа өмір сүру ұзақтығының өсуіне әкеледі. Адамзат қартайып келеді және бұл жаһандық деңгейде шешілуі тиіс күрделі мәселеге айналууда.

Мақалада жаһандық демографиялық теңгерімсіздік, әлемде қарт адамдар санының өсуі, Қазақстан Республикасында егде жастағы адамдардың әлеуметтік мәртебесі, олардың құқықтарын қорғау және олардың әлеуметтік мәселелері және әлеуметтік қолдау көрсету жолдары қарастырылған. Мемлекет тарапынан көрсетілетін әлеуметтік саясаттың негізгі бағыттарына талдау жасалынды.

Қарттық кезеңінің ерекшеліктері, адамның циклдік өмір жүйесіндегі спецификалық ролі, қарттық кезең өзіндік дамудың жалпы перспективасын көрсетеді. Сондай-ақ, «егде жастағы адам», «қарт адамдар», «ұзақ өмір сүрушілер» ұғымдарына талдау жасалынды. Қоғамның демографиялық қартаюын өлшейтін бірнеше көрсеткіштер жайлы және қартаю заңдылықтарын зерттейтін геронтология ғылымының негізгі бағыттары айқындалды.

Сонымен қатар, қоғам дамуындағы түрлі интеграциялар, аға ұрпақ пен кейінгі ұрпақ арасындағы қарым-қатынастардың алшақтауына, әр ұрпақтың бұрынғыдан өзгеше өмір сүру дағдысының өзгерісі тұрасында әлеуметтенудің кезеңдеріне арнайы сандық зерттеу жүргізілді, жүргізілген сауалнаманың нәтижесінде қарт адамдардың негізгі мәселелері айқындалды.

**Түйін сөздер:** егде адамдар, қарт адамдар, ұзақ өмір сүрушілер, әлеуметтік мәртебе, әлеуметтік қауіп-қатерлер, әлеуметтену.

G.A. Mirzakulova<sup>1\*</sup>, V.T. Enseeva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

<sup>2</sup>Zhetysay state University named after I. Zhansugurov, Kazakhstan, Taldykorgan

\*e-mail: mirzakulova.gulnur@mail.ru

### **Social status and quality of life older person**

The constant increase in the proportion of older people in the entire population is becoming an influential socio-demographic trend in almost all developed countries. Advances in health care, taking control of a number of dangerous diseases, and improving the level and quality of life lead to an increase in the average life expectancy of people. Humanity is aging and this is becoming a serious problem, the solution of which must be tested at the global level.

The article examines the global demographic imbalance, the growth in the number of older people in the world, the social status of older people in the Republic of Kazakhstan, the protection of their rights and social problems, as well as ways of providing social support. The main directions of social policy pursued by the state are analyzed.

Features of old age, a special role of a person in the system of cyclical life, in which old age reflects the general prospect of self-development. The concepts of "elderly person", "elderly people", "long-livers" were also analyzed. The main directions of the science of gerontology, which studies the laws of aging and indicators that measure the demographic aging of society, have been identified.

In addition, a special quantitative study was conducted of various integrations in the development of society, the gap between the older generation and the next generation, the stages of socialization of each generation to change their lifestyle, and the main problems of older people were identified.

**Key words:** elderly people, longevity, social status, social risks, socialization.



Г.А. Мирзакулова<sup>1\*</sup>, В.Т. Енсеева<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

<sup>2</sup>Жетысуский государственный университет им. И. Жансугурова, Казахстан, г. Талдыкорган

\*e-mail: mirzakulova.gulnur@mail.ru

### Социальный статус и качество жизни пожилых людей

Постоянное возрастание доли пожилых людей во всем населении становится влиятельной социально-демографической тенденцией практически всех развитых стран. Успехи здравоохранения, взятие под контроль ряда опасных заболеваний, повышения уровня и качества жизни ведут к увеличению средней ожидаемой продолжительности жизни людей. Человечество стареет и это становится серьезной проблемой, решение которой должно выработываться на глобальном уровне.

В статье рассматриваются глобальный демографический дисбаланс, рост числа пожилых людей в мире, социальный статус пожилых людей в Республике Казахстан, защита их прав и социальных проблем, а также способы оказания социальной поддержки. Проанализированы основные направления социальной политики, проводимой государством.

Особенности старости, особая роль человека в системе цикличности жизни, в которой старость отражает общую перспективу саморазвития. Также были проанализированы понятия «пожилой человек», «пожилые люди», «долгожители». Выявлены основные направления науки геронтологии, изучающей законы старения и показатели демографического старения общества.

Кроме того, было проведено специальное количественное исследование различных интеграций в развитии общества, разрыва между старшим поколением и следующим поколением, этапов социализации каждого поколения для изменения своего образа жизни, выявлены основные проблемы пожилых людей.

**Ключевые слова:** пожилые люди, долголетие, социальный статус, социальные риски, социализация.

### Кіріспе

Әлемде халықтың жаһандық қартаю көрсеткіші жоғарылап келеді, осыған байланысты адамзат дамуында жаңа өзгерістер байқалып келеді. Қазіргі кезде мамандар кәріліктің түрлі аспектілерін сараптап бағалауды аса назарға алып отыр. Егде жастағы адамдардың тұрмыс-тіршілігінің сапасының жай-күйіне, тіршілік деңгейінің төмендігіне, әлемнің көптеген елдерінде егде адамдардың кедейшілікте өмір сүруі, түрлі зорлық-зомбылық көруіне, көп жағдайда егде адамдарға салғырттықпен қарауына, олардың кемсітілуіне байланысты соңғы жылдары батыс елдерінде, АҚШ-та, Еуропа елдерінде әлеуметтанушылар, түрлі салалардың қызметкерлері қарт адамдардың құқықтарының бұзылуы туралы жиі айтатын болды.

1948 жылы қабылданған Адам құқықтарының Жалпыға бірдей Декларациясы адамның барлық құқықтары мен бостандықтарын белгілей отырып, «Әрбір адам нәсіліне, түсіне, жынысына, тіліне, дініне, саяси немесе өзге нанымдарына, ұлттық немесе әлеуметтік тегі, мүлкі немесе басқа мәртебесіне қарамай осы Декларацияда жарияланған барлық құқықтар мен бостандықтарға ие» деп көрсетілген (Universal Declaration of Human Rights 1948:4).

«Қарты бардың – қазынасы бар», деген халық даналығы. Қазіргі ел ағалары мен аналары болып отырған қарияларымыз бір кездері елі үшін аянбай тер мен қан төккен, тіпті болмағанда келешек ұрпақтар үшін қарапайым ғана игі істер жасаған жандар. Өмірдің ағысына, тағдырдың тәлкегіне, күш-қуаттың кемуі мен денсаулық жағдайларына орай егде жастағы адамдардың көпшілігіне жас келген сайын ерекше күтім мен жағдайдың қажеттілігі табиғи құбылыс. Мүмкін халқымыздың үлкенді құрметтеу мен ата-анаға қамқорлықтың үлгісі болған дәстүріне сызат түспесе мұндай мәселе туындамас па еді? Оның үстіне қоғамдағы құндылықтардың өзгеруі, урбанизациялық процестердің үдеуі жас ұрпақ пен аға ұрпақтың арасындағы қатынастарға да өз әсерін тигізуде. Мәселен: қазіргі кезде елімізде 99 қарттар үйінде 19748 егде жастағы қария мен мүгедек жандар күн көруде. Халықтың 20%-ға жуығын 60 жастан асқан адамдар құрайды. Осындай жағдайларға байланысты егде жастағы адамдарға рухани, әлеуметтік, құқықтық, мәдени, экономикалық тұрғыларда ерекше көзқарас қажет.

### Негізгі бөлім

БҰҰ-ның және Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының деректері бой-

ынша 2050 жылға қарай әлемдегі егде жастағы адамдардың үлесі бүкіл халық санының 24%-ын құрайды және экономикалық дамыған елдерде 2020 жылға қарай әрбір үшінші қызметкер 50 жастан асқан болады. Қазіргі уақытта дамыған еуропалық елдерде 55-64 жастағы адамдар арасында шамамен жартысы жұмыспен қамтылған. Еуро Одақ елдерінде бұл көрсеткіш шамамен 40%-ды құрайды. Сондықтан егде жастағы адам құқығын, әлеуметтік мәртебесін қорғауда әлемнің бүкіл мемлекеттер үшін нақты және өзекті мәселелер туындап отыр (Organization for Economic Co-operation and Development 2018: 10).

Елімізде егде адамдардың әлеуметтік мәртебесі – басты қатардағы мәселелердің бірі, Елбасының 2014 жылғы 17 қаңтарындағы «Қазақстан – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауында: «Біз қазақстандықтардың ел болашағының тұтқасын нық ұстауы үшін «Қазақстан – 2050» Стратегиясын қабылдадық. Бұл стратегия айқын шамшырақ секілді басты мақсаттарымызды шешуге мүмкіндік береді. Бұл біздің 30-50 жылда емес, жыл сайын халық тұрмысын жақсартатынымызды білдіреді», – деген болатын («Қазақстан – 2050» Стратегиясы 2012:12).

Сонымен қатар қарттарға әлеуметтік қамқорлық жасау мәселесі Елбасымыздың бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі «Ұлт жоспары-100 нақты қадам» бағдарламасында әлеуметтік-құқықтық аяда атқарылуы тиіс нақтылы мәселелер түрінде айқындалып отыр (100 нақты қадам 2012:14).

Елімізде жүргізіліп жатқан реформалар қарт адамның әлеуметтік сала мен зейнетақы жүйесіндегі құқықтарын қамтып отыр. Әлеуметтік құқықтық саланы реформалау үшін заңнамалық база құрылды, міндетті зейнетақы қорлары бірыңғай жинақтаушы қорға біріктірілді.

Қазіргі кезде міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі тәжірибеге еңгізіліп жатыр, зейнетақы саласында базалық зейнетақыны тағайындау тәртібіне түбегейлі өзгерістер жүргізіліп, қарт адамдарды әлеуметтік қолдау саласында жекеменшік нысанға негізделген әлеуметтік көмек көрсету дамып келеді.

Дейтұрғанмен, елімізде қарт адамдардың құқықтарын қорғау саласының бүгінгі таңда шешілмей отырған бірқатар өзекті мәселелері де бар, әлеуметтік көмек көрсету саласында мемлекеттік мекемелер арасындағы қызметтердің дұрыс бөлінбеуі, ауылды жерлердегі

білікті мамандардың жетіспеушілігі, халыққа әлеуметтік қызмет көрсету саласындағы мамандар әзірлеудің әлсіздігі, әлеуметтік қызметкерлердің еңбекақысының төмендігі мен әлеуметтік қорғаудың аздығы, аймақтық әлеуметтік мекемелердің заманауи техникалармен аз қамтылуы, қарт адамдардың тұрғылықты жерінен тыс жерде медициналық көмекті ала алмауы, арнайы геронтологиялық кабинеттер мен орталықтардың тапшылығы байқалады.

Адамның жасына сәйкес даму заңдылықтарына байланысты өмірін кезеңдерге бөлу. Адамның жас кезеңдерінің мазмұны белгілі физикалық, психофизиологиялық, психологиялық, әлеуметтік өлшемдермен белгіленеді. Бұлар арнайы жүргізілген зерттеулер нәтижесінде дәлелденген. Мысалы, жас мөлшерінің деңгейі, басында әрекет, ойын, оқу, еңбек т.б. түріне байланысты келесі теориялар бар. Осыған сәйкес, егде жастағы адамдардың қандай санатқа жататынын анықтау үшін қолданылатын терминология әр мемлекеттің заңнамасында және халықаралық құжаттарында әртүрлі болып келеді.

БҰҰ сыныптамасына сәйкес, қартаю жасы 65 жастан басталады. Егер 65 жастағы және одан жоғары халық бөлігі 4%-ды құраса, «жас» деп, сы 4-7% – «қартаю алдында», 7% және одан жоғары – «кәрі» деп есептеледі. Халықаралық статистикаға сәйкес, бұл көрсеткіш Германияда – 24%, АҚШ-та – 16%, Украинада – 18% және Ресейде 15% құрайды. 2012 жылдың басында Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының жіктемесі бойынша Қазақстанда «65 жыл және одан жоғары» жас тобындағы адамдардың 6,6%-дан аса құрайды, яғни біздің мемлекет «қартаю шегінде» деген сөз.

Бұл демографиялық тенденциялар жалпы денсаулық жағдайының жақсаруымен, өмір сапасының жоғарылауымен және өмір сүру ұзақтығының ұлғаюымен бірге «65 жас және одан жоғары» жастағы адамдардың санын көбейтуге үлес қосты. Агенттіктің болжамы бойынша, Қазақстанда 2017 жылы ол 7 пайыздық межеден асты, ал 2020 жылы «65 жас және одан жоғары» жас топтың үлесі жалпы халықтың 7,4%-ын құрауы мүмкін деген болжамдар бар.

1991 жылы Біріккен Ұлттар Ұйымы қарт адамдарға арналған ұйым қағидаларын қабылдады, ал 1992 жылы қартаюға байланысты көптеген мақсаттармен он жылдық стратегия жасады. Осылайша, 1999 жыл Халықаралық қарттар жылы деп жарияланды. Қазақстанда қарттар мен мүгедектердің Қазақстан Республикасының Кон-

ституциясында, сондай-ақ басқа да заңнамалық актілерді қамтитын Республика Конституциясында бекітілген әлеуметтік, экономикалық және жеке құқықтары бар.

Қазақстанда егде жастағы адамдарға әлеуметтік қолдау көрсету әдістері үнемі жетілдіріліп, әлеуметтік саясат саласында қарастырылуда. Егде жастағы адамдарды әлеуметтік қолдау және қорғау, олардың экономикалық, саяси және өзге де құқықтары мен бостандықтарын іске асырудың тең мүмкіндіктері Қазақстан Республикасының Конституциясымен, сондай-ақ халықаралық құқықтың жалпы танылған қағидаттары мен нормаларымен кепілдендірілген. Егде жастағы адамдарға қатысты мемлекеттік әлеуметтік саясаттың бағыттары:

- елдегі қазіргі демографиялық ахуалды жақсарту;
- егде жастағы адамдардың өмір сапасын жақсарту;
- халықтың өсу санатын анықтайтын қажеттіліктер мен талаптарға сәйкес әлеуметтік қызметтерді одан әрі дамыту.

Қазақстан Республикасындағы қарттарға әлеуметтік қызмет көрсету жүйесінің инфрақұрылымы әлеуметтік қызметтердің стационарлық, жартылай стационарлық және стационарлық емес түрлерінен тұрады. Стационарлық әлеуметтік қызметтер желісін дамыту бірнеше бағытта жүзеге асырылады.

- тұрақты өмір сүруге қолайлы жағдайларды құру;
- медициналық, әлеуметтік көмек пен оңалтудың сапалы түрлерін ұйымдастыру;
- әлеуметтік-мәдени қызметтерді ұсыну;
- қарым-қатынастардағы байланыстарды нығайту;
- пансионаттар, геронтологиялық орталықтар.

Егде жастағы адамдарға әлеуметтік қызмет көрсету жүйесі тұрақты болғанымен, бұл адамдардың жеке қажеттіліктері толығымен қанағаттандырылмайды. Әлеуметтік қызмет көрсету орталықтары атаулы көмек көрсетуде маңызды рөл атқарады.

Олардың жартысы – кешенді орталықтар. Олардың әлеуметтік қызметтерін барлық түрлерімен қамтамасыз етуге болады деп айтуға болады. Қазақстанның көптеген аймақтарында әлеуметтік қызмет көрсету орталықтары бар. Орталық құрамына:

- геронтологиялық бөлімдер;
- ақыл-ой, психикалық бөлімдері;
- психикалық стрессті төмендетуге арналған сабақтар;

- сенім телефондары;
- өзара байланыс клубы және т.б.

Қоғамның демографиялық қартаюын өлшейтін бірнеше көрсеткіштер бар. Қартаю индексі, халықтың орташа және орташа жасы сияқты барлық көрсеткіштер халықтың жас құрылымына байланысты, сондықтан «65 жас және одан жоғары» жас тобындағы адамдардың үлесі қартаюдың сенімді көрсеткіші болып табылады.

Қазіргі уақытта осы критерийлерді есептеу үшін поляк демографы Э. Россет пен британдық демограф Дж. Сандберг әзірлеген әдіс қолданылады. Зерттеуші Э. Розеттаның айтуы бойынша, демографиялық құрылымда халықтың қартаю процесін сипаттайтын төрт түрі 60 жастан асқан адамдар үлесінің таралуына байланысты бөлінеді.

1. Демографиялық қартаюдың болмауы адамдардың 60-тан асқандардың 8%-дан аз болуымен анықталады;

2. Демографиялық жастан қартайғанға дейінгі өтпелі кезең халықтың 60-тан асқан адамдар үлесі 8-10% болатындығымен анықталады;

3. Демографиялық жастан қартайғанға дейінгі өтпелі кезең 60 жастан асқан адамдардың үлесі 10-12% болуымен анықталады;

4. Қоғамдағы адамдардың жалпы демографиялық қартаюы 60 жастан асқан адамдардың үлесі 12% және одан көп болуымен анықталады.

Қартаюдың табиғатын анықтаумен геронтология ғылымы айналысады. Бұл ғылым физиологиялық өзгерістермен қатар, қарт адамдардың қоғамдағы әлеуметтік рөлін де терең зерттейді. Геронтологияның мақсаты – кәрілікке байланысты туындайтын кейбір кемшіліктерді жеңу. Қартаю үрдісі ағзада болып жатқан өзгерістерге байланысты болады, ол адамның биологиялық және әлеуметтік функцияларының әлсіреуі, аурулардың пайда болуы нәтижесінде болады. Кезкелген ересек адамға орталық жүйке жүйесі тарапынан түрлі өзгерістердің болуы қалыпты, бұл еңбекке қабілеттілікті төмендетеді, ренжігіштік пен ашушандыққа, түсіну төмендігіне, кейбір қасиеттерді жоғалтуға, күйзеліске әкеп соғады. Егде жастағы адам басқаларға қарағанда қолдауға аса мұқтаж болады. Дәл осыларға байланысты қарт адамдар ерекше әлеуметтік топ ретінде қоғам мен мемлекеттің жоғары назарына мұқтаж болады.

Халықаралық Бейбітшілік Ассамблеясының Геронтология бағдарламасы жеті басым бағытты анықтайды. Олар денсаулық пен тамақтануды жақсарту; қарттардың тұтынушылар құқығын

қорғау; тұрғын үй және қоршаған ортаны қорғау; отбасындағы тұрақтылықты сақтау; әлеуметтік қамсыздандыруды белгілеу; жеткілікті табыс пен жұмыс орны; Білім сапасын арттыру мәселелері бар. Дамушы елдер үшін бұл әлеуметтік басымдықтарды іске асыруға қаражаттың жетіспеушілігі үлкен кедергі болып табылады.

Ғылыми әдебиеттерде «егде жастағы адам» сөзінің нақты бір мағынасын айқындайтын түсінігі жоқ. Ғалымдар мен мамандар арасындағы белсенді пікірталастар әлі де жалғасуда. Алайда ұзақ өмір сүріп, соның нәтижесінде нақты бір психофизикалық шектеулерге тап болған адамдар санаты туралы айтылатыны түсінікті. Егде жастағы адам өміріне кері әсерін көрсететін түрлі ауруларға шалдығуы мүмкін, кейбір жағдайларда адам өздігінен қабілетсіз болады немесе оған сырттан көмек қажет болады.

Бүгінгі таңда әлемде егде жастағы тұрғындардың бір-бірінен айырмашылығы жоқ. Олар: «егде адамдар», «қарт адамдар» және «ұзақ өмір сүрушілер» сөздерінің айырмашылығына, осы жас кезеңнің бірыңғай анықтамасына әлі тоқталмады.

Ресейлік зерттеуші С.И. Ожеговтың түсіндірме сөздігінде «егде жастағы адам» түсінігі «қартая бастаған, толыққанды өз қажеттілігін қанағаттандыра алмайтын әлеуметтік топ» деген мағынада айтылады (Словарь Ожегова, 2018:54).

Қарттар қатарына әртүрлі адамдар санаты жатады: сау адамдардан бастап, түрлі ауруларға шалдыққан, әртүрлі әлеуметтік санаттардан шыққан, әртүрлі білімі, мамандықтары мен қызығушылықтары бар адамдар. Олар көбінесе жұмыс істемейді, жасына сәйкес зейнетақы алатын адамдар. Біздің елде егде жастағы адамдарға зейнетке шыққан адамдарды жатқызады. Халықтың көпшілігі оларды «ересек азаматтар» немесе «зейнетке кеткендер» деп қарайды. Қазақстан Республикасының нормативті құқықтық актілерінде және бұқаралық ақпарат құралдарында «егде жастағы адам», «кәрі адам» немесе «қарттар» терминдерін қолданып жүр. «Кәрілік» медициналық терминге жатады. Осылайша, «егде жас» пен «кәрілік» мағынасын түсіну әлеуметтік тұрғыда негізгі сұраққа айналды.

Сол себепті біз Дүниежүзілік денсаулық ұйымының бекіткен классификациясын негізге ала отырып, төмендегі анықтамаларды ұсынамыз:

«Егде жастағы адам» – денсаулығы өзгеруіне байланысты, әлеуметтік оқшаулану және үнемі көмек, қамқорлық көрсетуді қажет етумен сипатталатын жасы 60 жастан асқан адамдар.

Жасы 60 жастан асқан адамдарға арнайы әлеуметтік-құқықтық мәртебе берудің себебі әлем халқының күннен-күнге қартаю мәселесіне байланысты зейнеткерлердің жалпы халық санының 25-30%-ын құрауы мүмкін деген БҰҰ мен ғылыми зерттеу орталықтарының ұзақ мерзімді болжамына сәйкес, көптеген мемлекеттерде зейнеткерлікке шығу жасын ұлғайтуға мәжбүр болып отыр. Сол себепті шетелдік ғалымдар болашақта зейнеткерлікке шығу жасы орташа 75 жасқа жетуі мүмкін деп болжауда. Қазіргі уақыттың өзінде көптеген экономикасы дамыған мемлекеттер зейнеткерлікке шығару жасын ұлғайтып жатқаны белгілі. Сол үшін егде жастағы адамдарды зейнеткерлік жасқа қарап емес, адамның денсаулық жағдайына қарап анықталуы қажет деп ойлаймыз.

Қазіргі кезде заманауи жас санатының шегі 1963 жылы Киевте Дүние жүзілік денсаулық ұйымы мен советтік геронтологтарының семинарында қабылданған ережелерге негізделген. Хрообиологиялық жас кезеңі ретінде, БҰҰ Дүниежүзілік денсаулық ұйымының жіктелуіне сәйкес, ересек адамдардың генерациясы делінген негізгі үш топты ажыратады:

- егде адамдар (60-74 жас);
- егде жастағы адамдар (75-89 жас);
- ұзақ өмір сүрушілер (90 жастан жоғары)

Қарттық кезең – адам өмірінің соңғы даму кезеңі. Қарттық жас – адам өміріндегі заңды этап. Бұл кезеңдегілердің ерекшеліктері, адамның циклдік өмір жүйесіндегі спецификалық ролі, қарттық кезең өзіндік дамудың жалпы перспективасын белгілеп көрсетеді. Қарттық кезеңнің алдында, егер осы жастағылардың мінез-құлық позициясы жеткіліксіз болса, онда олар өз бетінше шешім қабылдай алмайды. Осыған байланысты Л.С. Выготский қарттық кезеңде метаморфоз заңының болуы керек екенін көрсетті, кейін қарттық кезеңде олардың тек қана жойылған қабілетін сипаттау ғана емес, ең алдымен сапасы тамаша психикасын сипаттау керек, егер де оның дамуында сапасы шынжыр болса ғана деп көрсетті. Д.И. Фельдштейн былай деп көрсеткен, дәл қазір қарттық кезеңде бұрынғылары шығып, аяқтары қақсайды. Мүмкіншілік болса, адам өмірі ұзарады, соның ішінде индивидтің ішкі өзіндік дамуында санақ болуы керек. Мұнан да астамы, жасы тоқтаған адамда тек қана тәжірибелік алып беру ғана емес, сонымен қоса болашаққа деген жарыстар болады. Қарттар өз өмірінің қарттық кезінде күтім болса, өзіндік ойынан аулақ болса (тастап кетсе), істері аяқсыз қалса (бітірусіз) онда олардың даму

қоры шектелген. Бұл қор, адам дамуының бүкіл өмірлік дистанциясы созылғанда қалыптасады. Даму кезеңі, бұл кәрілікпен байланысқан және болашақты білдіреді, яғни кәріліктен белсенді түрде адамгершілік қарым-қатынас тенденциясы арқылы шығарады, ол құрмет пен таңдануға байланысты.

Модильяни мен Блумберг адам өміріндегі (немесе өмірлік цикліндегі) жеке тұтыну заңдылықтарын түсіндіруге тырысты. Олардың бақылауынша, жеке тұлғалар жұмыс істеген жылдарында таза малтабар болады, ал зейнетке шыққан соң малшашарға айналады. Ирвинг Фишер ұсынған жеке тұлғаның жинақтау туралы шешіміне негізделген модель бойынша, олар жинақ қорды экономикалық таңдаудың жалпы проблемасының ерекше жағдайы деп талдайды. Бұл тұрғыдан алғанда, олар әр кезеңдегі тұтыну өмірлік дәулеттің болжалды көрсеткішінің функциясы ретінде қарастырылатын тұтыну моделін әзірледі (Oxford dictionary, 2019:140).

Бұл кезеңнің қызықтысы, кәрілік кезеңде оларда толық мінез-құлық позициясы жоқ. Геронтолог ғалымдар кәрілік – бұл біріншіден, биологиялық феномен, яғни бұл психологиялық өзгеріспен бірге жүреді деп санайды. Көптеген зерттеушілер оның барлық жоғалу жиынтығы – экономикалық-әлеуметтік, индивидуалдық болады, яғни бұл даму кезеңіндегі автономия болуы мүмкін. Кәрілік жастағы өзгеріс – биологиялық процесс болады, ол тікелей жас мөлшерімен байланысты болып келеді, ал егер әлеуметтік кезең болатын болса – адам зейнетке шығады, оның әлеуметтік статусы өзгереді, жүріс-тұрысы өзгереді, соңында психологиялық кезеңінде өзгеріске душар болады. Бұл кәріліктің механикалық өзіндік регуляциясын анықтауға негіз болады. Сондай-ақ кәрілердің проблемасы – биологиялық системаның функционалдық сәйкестігі, яғни өзіне лайықты психологиялық және өзін қоршаған әлеуметтік кеңістігіне бейімделуінсіз бұл орындалмайды. Қартаю кезеңінде – бұл жаңа әлеуметтік рөлге көшу, яғни жаңа системалық группамен және өзіндік қарым-қатынас орнайды.

Кәрі адамдарға тән проблемалар мен қажеттіліктерді зерттеу 1960 жылдары саяси зерттеулерге байланысты жасалды, ол әсіресе қариялардың денсаулық сақтау және әлеуметтік қамсыздандыру қызметтерін мөлшерден тыс пайдалануынан туындады. Геронтология өнеркәсібі дамыған елдердің көбінде (әсіресе Еуропада) маңызды зерттеу саласына айналып келеді, бұл елдерде бала туу көрсеткіші азайды, өмір ұзақтығы артты, осылайша тұрғындардың

жалпы санына шаққанда егде жастағы адамдар саны көбейді. Мұндай демографиялық өзгеріс болашақты қамтамасыз ету, басымдықты анықтау және әлеуметтік қызметтерді қаржыландыруда маңызды рөл атқарады (Oxford dictionary, 2019:155).

Қартаюдың басты белгісі – қартаю процесі. Қартаю процесі организмдегі жасқа байланысты нақты өзгерістермен сипатталатын генетикалық бағытталған процесс. Егде жастағы адамдардың әлеуметтік ортадағы рөлдерінің өзгеруіне байланысты, олардың қарым-қатынас саласы айтарлықтай өзгерістерге ұшырайды. Қазіргі кезде әлеуметтануда қартаю организмнің адаптация процестерін сақтай отырып, өзін-өзі өзгертуінің түрі ретінде қарастырылады. Бұл кезеңді қарастырған ғалымдар: Э. Эриксон, Д.Б. Бромли, А.А. Богомолец, Ф. Гизе, И.С. Кон, К. Рошак, П.Балтес, Р. Пек. Қартаю тәсілі бірнеше зерттеулерге негізделген:

Н.С. Конн бойынша қартаюдың бірінші түрі – бұл қоғамдық өмірге араласу, жастарды тәрбиелеу, белсенді шығармашылық өмір және өзгелерден кемшілік сезімнің болмауы;

екінші түрі: Өзіне бағытталған энергия, өзін-өзі тәрбиелеу, демалу: нақты әлеуметтік-психологиялық бейімделу;

үшінші түрі: (көбінесе әйелдер) қызмет саласы, зерігуге уақыттың болмауы; жоғарыдағы түрлермен салыстырғанда өмірге қанағаттанушылықтың төмендігі;

төртінші түрі: әл-ауқатқа көңіл бөлу, байланысты іс-әрекеттің әртүрлі формалары;

бесінші түрі: өмірге қанағаттанбаушылық, ішкі көзқарас, шексіз талап, «агрессивті қартқа» айналу жағдайы;

алтыншы түрі: өзіне және өмірге түңілу, көңілсіздік және жалған және шынайы жіберіп алынған мүмкіндіктер үшін өзін-өзі айыптау.

Адамның жалғыздығын онтологиялық қараудың алғашқы әрекеттері ХХ ғасырдың экзистенциализмінде пайда болады. Жалғыздықты онтологиялық түсінудің бұл деңгейі жалғыздық феноменін зерттеу үшін әдіснамалық іргетасты құрған Э. Гуссерль феноменологиясының пайда болуына байланысты мүмкін болды. Одан әрі жалғыздық тақырыбы Н.А. Бердяев, М. Бубер, А. Камю, Ж.-П. Сартр және т. б. философтардың еңбектерінде талқылаудың тақырыбына айналды. Г.Д. Торо бірінші болып жалғыздықты қалалық өмірдің «толық үміт» өнімі және жеке дара, қажетті шығармашылық тұлға ретінде айқындады.

Жалғыздық себептерін анықтауға Э. Фромм елеулі үлес қосты. Ол әлеуметтік және рухани

қажеттіліктердің қанағаттанбауы (құрмет, мойындау және жоғары бағалау, өзін-өзі көрсету және өзін-өзі көрсету қажеттілігі) жалғыздықтың себебі болып табылады деген идеяны негіздеді. В. Франкл құндылықтар мен өмірдің мәнін жоғалтудағы жалғыздықтың себебін көреді.

Қарттық шақтағы әлеуметтік тұрғыдан да, хронологиялық тұрғыдан да адамның зейнеткерлікке шығуымен сәйкес келеді. Адам белсенді еңбек іс-әрекетін тоқтатады, «істерден алыстайды». Зейнеткерлікке кету қарттық шақтағы кезеңіндегі даму жағдайының орталық мезетін құрайды. Отставка (немесе зейнеткерлікке шығу) адамның оған референтті топтан, ұзақ жылдар бойы өзін бағыштаған істен алыстауын білдіреді. Адам қоғамдағы маңызды әлеуметтік рөлінен және маңызды орнынан айырылады.

## Әдістер

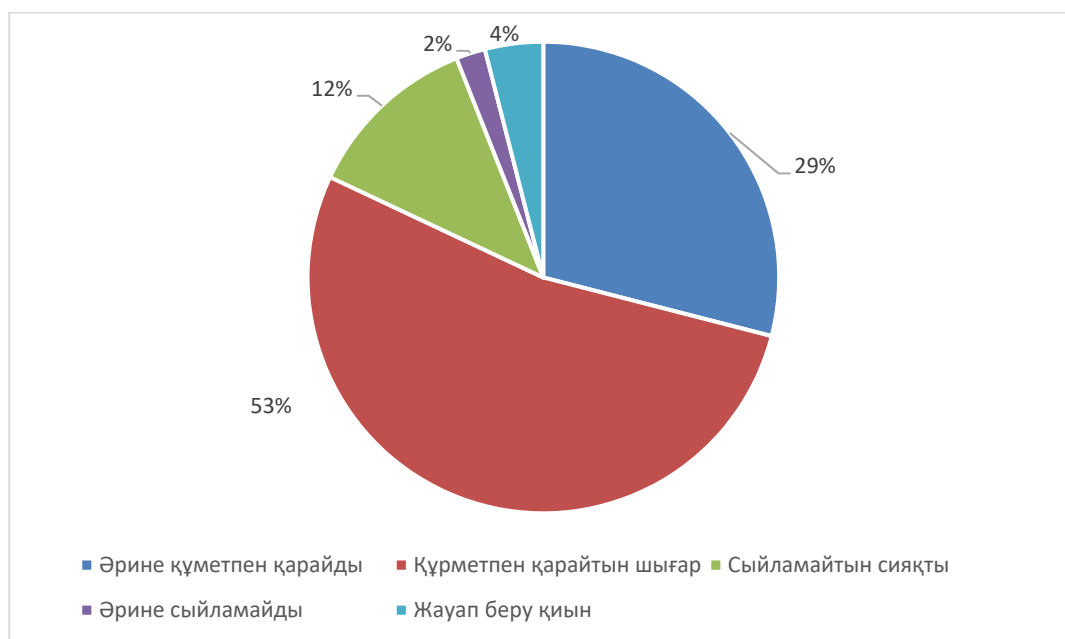
Қарттардың еліміздегі қал ахуалына мониторинг жасау мақсатында жүзеге асып

жатқан арнайы жол картасы бар. Бұл карта отбасы саясатының жұмысын белсендіруге бағытталған. Осы орайда 2019 жылы «Қазақстандағы қарт адамдардың жағдайы туралы» Алматы облысы тұрғындарынан сауалнама жүргізген болатын. Зерттеудің мақсаты – Алматы облысы тұрғындарының қазіргі қарт адамдардың жағдайы туралы көзқарасына талдау жасау.

Міндеттері:

- а) бүгінгі ұрпақтың қарттарға деген қатынасын анықтау;
- б) қарттардың құқықтарының сақталынуы жөніндегі тұрғындардың пікірлерін білу;
- в) қарттардың бүгінгі кездегі негізгі проблемаларын анықтау.

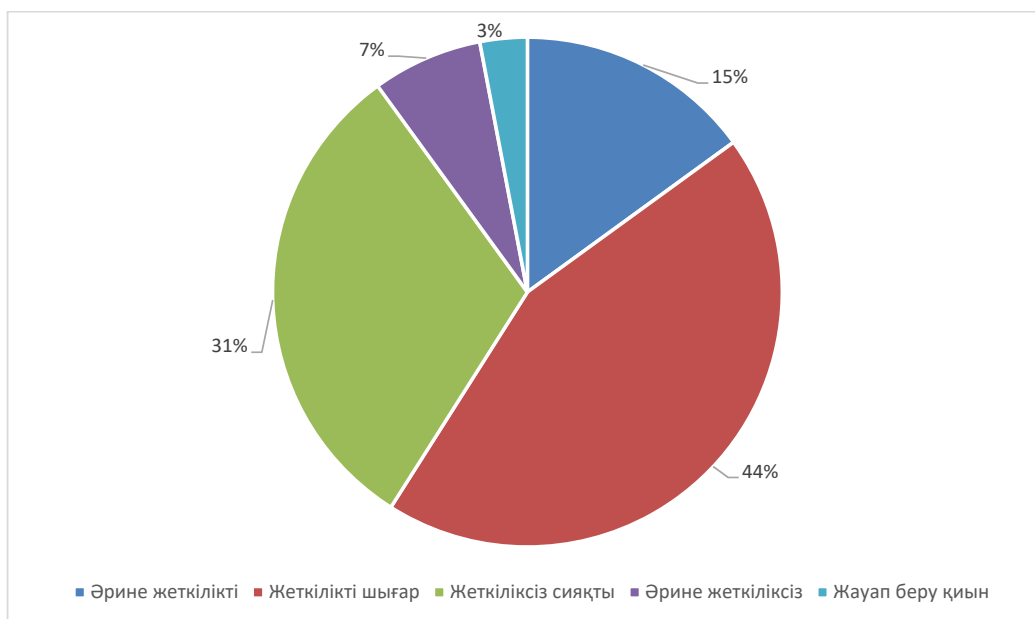
Қолданылған зерттеу әдістері, телефондық және онлайн-сауалнама. Жалпы саны – 200 болатын 18 жастан жоғары респонденттер қамтылған. Таңдау жиынтығы Алматы облысы территориясында белсендірілген, толық телефон номерлерінің базасы негізінде жасалған.



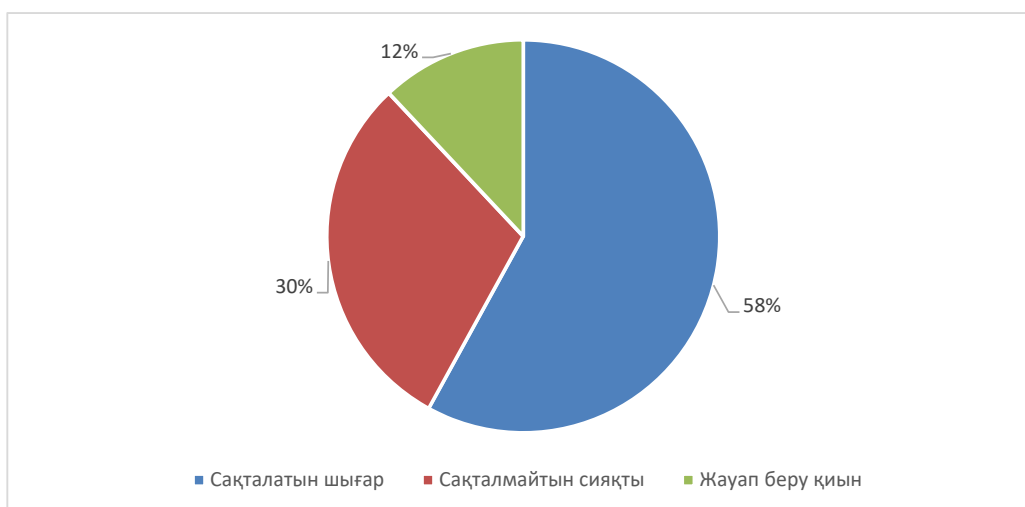
**1-сурет** – Сіздің ойыңызша, елімізде адамдардың көпшілігі қарт кісілерге құрметпен қарай ма, әлде сыйламай ма?

1-суреттің нәтижесі бойынша, «Біздің қоғамымызда қарт кісілерге құрметпен қарай ма, әлде жоқ па? деген сұраққа жауап берген респонденттердің тең жартысы (53%) сенімділіктің жоқтығын білдіргендей «құрметпен қарайтын шығар» деген жауапты таңдады. Респонденттердің үштен

бір бөлігі (29%) «әрине құрметпен қарайды» деген жауапты таңдады, бұл дегеніміз, әлі де жасы үлкен кісілерді жастар құрметтейді деген сөз. Дегенменде, әр бір оныншы респондент (14%) қарт адамдарды сыйламайды деп ойлайды. Тек 4%-ы жауап беруге қиналды.



**2-сурет** – Сіздің ойыңызша, қазіргі кезде біздің қоғамымызда қарт кісілерге жеткілікті көңіл бөлінуде ме, әлде жеткіліксіз бе?

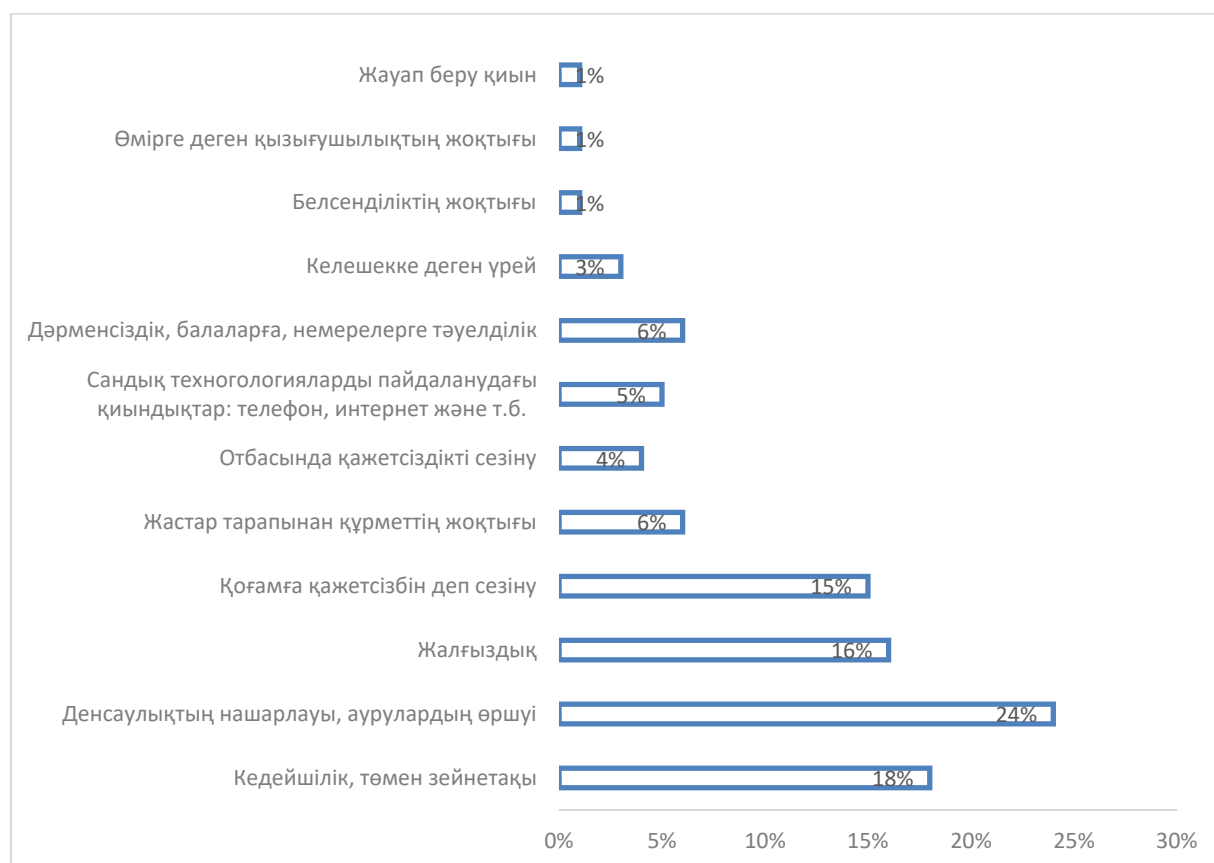


**3-сурет** – Қалай ойлайсыз, Қазақстанда қарт адамдардың құқықтары сақталады ма?

Сауалнама нәтижесіне сәйкес, қазіргі кезде қоғамымызда қарт кісілерге жеткілікті көңіл бөлінетіндігіне 44% респонденттер «жеткілікті шығар» деп күмәнмен жауап берсе, 31%-ы «жеткіліксіз сияқты» деген жауапты таңдады. Ал тұрғындардың 15%-ы нық сеніммен «әрине жеткілікті» деп жауап берді, бұл біздің үлкен кісілерге ізеттілік білдіру тәрбиемізге, салт-дәстүрімізге сіңген қасиеттердің бірі екендігі айқындалып тұр. «Әрине жеткіліксіз» және «жа-

уап беру қиын» деп жауап бергендердің үлесі 10%-ды құрады.

Сонымен бірге, зерттеу көрсеткендей, респонденттердің жартысынан көбі (58%) қарттардың құқықтары сақталып жатыр деп санайды. Алайда, респонденттердің 30%-ы қарттарымыздың құқықтары сақталмай жатыр деп ойлайды. Негізі, қазіргі таңда жас бала мен қарт адамдар қоғамда әлсіз буын екені бәрімізге мәлім. 12%-ы бұл сұраққа жауап беруге қиналды.



4-сурет – Сіздің ойыңызша, бүгінде қарт кісілер қандай проблемаларға жиі кезігеді?

Қазақ халқында ұрпағының аманаты саналатын қарт адамдар отбасынан алшақ өмір сүре алмайтыны анық. Отбасы құрамында өмір сүрген соң, ол құрылымы үлкен шаңырақ болуы да мүмкін. Ондай отбасыларда қарттарға қолайлы жағдайлар барынша сақталады. Сондықтан бұл сауал көпшіліктің пікірінде қарт азаматтардың құқықтары сақталады дегенмен саяды.

Респонденттердің пікірінше, қарт кісілердің қазіргі таңда кездестіретін негізгі 4 мәселесін атауға болады. Олар: денсаулықтың нашарлап, ауру санының өршуі (24%), кедейшілік, төмен жалақы (18%), жалғыздық (16%) және қоғамға қажетсізбін деп сезіну (15%). Ал, өмірге деген қызығушылықтың жоқтығы, белсенділіктің жоқтығы және келешекке деген үрей сияқты мәселелер, көбінесе қарт адамдарды алаңдатпайды.

Нәтижесінде, мемлекетіміздің саясаты халықтың әлеуметтік жағынан қорғалатын: көпбалалы отбасылар, қарт адамдар, зейнеткерлер, әйелдер мен жастарға жағдай жасауға бағытталғаны белгілі. Соның ішінде, әрбір

азаматтың қарттық шағын лайықты етіп қамтамасыз ету қарт адамдар өмірінің сапасы мен әлеуметтік стандарттарын үнемі жақсартуға бағытталған мемлекеттік саясаттың негізгі басымдықтарының бірі болып табылады.

### Қорытынды

Халықтың қартаюуы алуан түрлі салалар – экономикалық өсуге, қор және ақша жинау үдерісіне, салық салуды тұтыну мен ұрпақтар арасындағы трансферттерге әсерін тигізеді. Әлеуметтік салада бұл адамдардың денсаулық жағдайына, отбасы құрамына, өмір салтына, тұрғын үй жағдайлары мен халықтың көші-қонына ықпал жасайды.

Халықтың қартаюуы – демографиялық феномен ғана емес, ол саяси саладағы үдерістердің детерминантасы да болуы мүмкін және бұл ең алдымен электораттың қартаюуы мен саяси өмірде түрлі жас топтарының мүдделерін көрсету мәселесі. Халықтың қартаюуы – егде жастағы адамдардың экономикалық және



әлеуметтік белсенді халыққа тәуелділігінің өсуімен сүйемелденеді.

Мемлекет егде жастағы адамдарға әлеуметтік қауіп-қатерлерді еңсеруге көмектеседі: мақсатты сектораралық бағдарламаны әзірлеу; егде жастағы адамдарға арналған орталықтарды ашу, олардың бейімделуіне жәрдемдесу; геронтологиялық орталықтардың ашылуы, зейнетақының мөлшерін арттыру; критерийлерге қол жеткізу арқылы арнайы әлеуметтік қызметтер көрсету.

Ұзақ өмір сүру адамға өзінің өміріне есеп беруге, жасалынған кейбір қателіктерін түзетуге, ақиқатты түсінуге және өмірге даналықпен қарауға мүмкіндік береді. Бұл, егде жастағы адамдардың адамзатқа жасаған ең үлкен аманаты. Әсіресе, біздің теңдесіз жаңару заманымызда, өмір көрген қарттарымыздың өзінің даналығымен бөлісу, барлығымызға өз өміріміздің тарихын дұрыс құруға көмегін тигізеді деп ойлаймыз.

Алайда менің пікірімше еліміздің экономикасы дамыған сайын адамның өмір сүруі жақсарады, ал ол қарт адамдардың өмірінің

ұзаруына алып келеді деген сенімдемін. Егер елімізде өмір сүру ұзақтығы жоғарыласа, онда демографиямыз да жақсарады. Ал демографияны жақсарту қазіргі кезде еліміздің ең басты мақсаттарының бірі болуда.

Қарт кісілерге әлеуметтік қамқорлық көрсету – әлеуметтік жұмыстың негізгі басты бағыттарының бірі. Қамқорлық қарт азаматтардың жекелік, меншіктік құқықтары мен қызығушылықтарын құқықтық түрде қорғау негізінде түсіндіріледі. Мемлекет қарттардың мінез-құлқын, өзіне және қоғамға көзқарасын қалыптастыруға әр кез дайын болу қажет. Қарттарда сүйіспеншілік, төзімділік, қарапайымдылық, адалдық, өзіне-өзі сену, қайырымдылық, әрине денсаулықты нығайту әлеуметтік қызметкер үшін басты мәселе. Қарттарға қамқорлық көрсету – біздің ортақ парызымыз! Әлеуметтік жұмыскерлер олармен тиімді жұмыстар жүргізіп, оларға өмірлерінің соңғы кезеңдерінде аянбай көмек көрсету керек. Күнделікті қамқорлық пен қолдауды қажет ететін борыш бүгінде мемлекеттік-әлеуметтік саясатқа айналып отыр.

#### Әдебиеттер

- Елбасы Н.Ә. Назарбаев «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауы. – Астана: Ақорда, 2012. – Б.10-12.
- Назарбаев Н.Ә. «100 нақты қадам». – Астана, 2015. – Б. 15-18.
- Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Российская академия наук. Институт русского языка имени В.В. Виноградова. – 4-е изд. – М.: Азбуковник, 1997. – С. 310-312.
- Альперович В.Д. Геронтология. Старость. Социокультурный портрет: учебное пособие. – М., 1998. – С. 220-223.
- Анисимов В.Н., Соловьев М.В. Эволюция концепций в геронтологии. – СПб.: Эскулап, 1999. – С. 8-23.
- Бугрова О. Социальные программы для пенсионеров. Социальная защита // Соционимия. – М., 2003. – №6. – С. 155-157.
- Саралиева З.М., Балабанов С.С. Пожилой человек в центральной России. – М., 1999. – № 12. – С. 99-112.
- Craig Calhoun. (2019) Dictionary of the Social Sciences. Oxford University Press. – P. 412.
- Kate de Medeiros. (2016) The short guide to aging and gerontology. Great Britain. – P. 21-24.
- Ian Stuart-Hamilton. (2012) An introduction to Gerontology. Cambridge University Press. – P.44-46.
- ҚР Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңы. – 2013. – Б. 30-33.
- Kaptiza S.P. Global population blow-up and after. The Demographic Revolution and information society. A report to the club of Rome. – М., 2004. – P.45-48.
- The seventeenth world congress of the International Association of Gerontology. Vancouver. Abstracts. Gerontology. – Canada, 2001. – P. 67.
- Universal Declaration of Human Rights (1948) Proclaimed by the General Assembly. Resolution, 217 A (III), A/RES/3/217 A, 10 December, 1948. – P. 24.
- Marshall Plan (1948) Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). – P. 54.

#### References

- Elbasy N.Á. Nazarbaev. «Qazaqstan – 2050» Strategiýasy qalyptasqan memlekttiń jańa saıası baǵyty» atty Qazaqstan halqyna Joldaýy [Message of the President of the Republic of Kazakhstan to the people of Kazakhstan «Strategy «Kazakhstan-2050»: a new political course of the established state»]. Astana: Akorda, 2012, pp.10-12.
- Nazarbaev N.Á. (2015) «100 naqtyqadam» [«100 concrete steps»]. Astana, pp. 15-18.
- Ojegov S. I., Shvedova N. Iy. (1997) Tolkovyı slovar rýsskogo ıazyka [Explanatory dictionary of the Russian language]. Russian Academy of Sciences. Institute of the Russian language named after V.V. Vinogradov, 4th ed., M: Azbukovnik, pp. 310-312.

- Alperovich V.D. (1998) Gerontologiya. Starosti. Sotsiokýltýrnyı portret [Gerontology. Old age. Socio-cultural portrait]. Tutorial, Moscow, pp. 220-223.
- Anisimov V.H., Solovev M.V. (1999) Evolyútsiya kontseptsii v gerontologii [Evolution of concepts in gerontology]. SPb: Es-culap, pp. 8-23.
- Býgrova O. (2003) Sotsialnye programmy dlia pensionerov. Sotsial'naya zashchita. Sotsionomiya [Social programs for retirees. Social protection. Socionomy]. Moscow, No 6, pp. 155-157.
- Saralieva Z.M., Balabanov S.S. (1999) Pojiloi chelovek v tsentralnoi Rossii [Elderly person in Central Russia]. M., No 12, pp. 99-112.
- Craig Calhoun (2019) Dictionary of the Social Sciences. Oxford University Press, p. 412.
- Kate de Medeiros (2016) The short guide to aging and gerontology. Great Britain, pp. 21-24.
- Ian Stuart-Hamilton (2012) An introduction to Gerontology. Cambridge University Press, pp.44-46.
- QR Qazaqstan Respýblıkasynda zemetaqymen qamsyzdandyryú týraly zany [Law of the Republic of Kazakhstan on pension provision in the Republic of Kazakhstan]. 2013, pp. 30-33.
- Kaptiza S.P. Global population blow-up and after. The Demographic Revolution and information society. A report to the club of Rome. M., 2004, pp. 45-48.
- The seventeenth world congress of the International Association of Gerontology. Vancouver. Abstracts. Gerontology, Canada, 2001, p. 67.
- Universal Declaration of Human Rights (1948) Proclaimed by the General Assembly, resolution, 217 A (III), A/RES/3/217 A, 10 December, 1948, p. 24.
- Marshall Plan (1948) Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), p. 54.

3-бөлім  
**ШЕТЕЛДІК ӘРІПТЕСТЕРДІҢ  
МАҚАЛАЛАРЫ**

---

Section 3  
**ARTICLES OF FOREIGN  
COLLEAGUES**

---

Раздел 3  
**СТАТЬИ  
ЗАРУБЕЖНЫХ КОЛЛЕГ**

**Л. Рогалева<sup>1\*</sup>, И. Дмитриева<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Уральский Федеральный Университет им. Б.Н. Ельцина, Россия, г. Екатеринбург

<sup>2</sup>Российский государственный университет физической культуры,  
спорта, молодежи и туризма, Россия, г. Москва

\*e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru

## **СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ МОТИВЫ СПОРТСМЕНОВ-ЛЕГКОАТЛЕТОВ 16-18 ЛЕТ**

Цель исследования заключалась в изучении социально-личностных мотивов занятий легкой атлетикой и мотивационных установок на соревновательную деятельность у спортсменов-легкоатлетов 16-18 лет. В экспериментальную выборку вошли 24 спортсмена, которые были разделены на две группы в зависимости от уровня их спортивного мастерства. Полученные данные выявили сходство и различия в доминировании социально-личностных мотивов спортсменов-легкоатлетов. Было выявлено, что, чем выше уровень мастерства, тем более выражен мотив достижения успеха для спортсменов-легкоатлетов. А это значит, что спортсмены более высоких разрядов активнее, настойчивее, упорнее в достижении поставленных целей и более устойчивые в стресс-соревновательных условиях. У спортсменов-перворазрядников доминирует смешанная мотивация, которая характеризуется действиями на обдумывание возможных неудач, побуждает их тщательно обрабатывать технику упражнений, обдумывать тактику соревновательных действий, собирать информацию о соперниках. Отмечено, что мотивация на профессиональную деятельность является одним из условий долголетия спортсменов в том случае, если они совмещают спортивную и учебную деятельность. Также доказано, что именно со спортсменами более низких разрядов в силу недостаточно выраженной у них установки на достижение успеха необходимо проведение целенаправленной психолого-педагогической работы со стороны тренера.

**Ключевые слова:** социально-личностные мотивы, спортсмены, легкая атлетика, достижение успеха.

**L. Rogaleva<sup>1\*</sup>, I. Dmitrieva<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin (UrFU), Russia, Yekaterinburg

<sup>2</sup>Russian State University of Physical Education, Sport, Youth and Tourism (SCOLIPE), Russia, Moscow

\*e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru

## **Social and personal motives of athletes aged 16-18**

The aim of the study was to investigate the social and personal motives of athletics and motivational attitudes towards competitive activity among athletes aged 16-18. The experimental sample included 24 athletes who were divided into two groups depending on their level of sportsmanship. The obtained data revealed the similarities and differences in the dominance of social and personal motives of athletes-athletes. It was found that the higher the level of skill, the more pronounced the motive for achieving success for athletes and athletes. This means that athletes of higher categories are more active, persistent, more persistent in achieving their goals and more stable in stress-competitive conditions. Among first-grade athletes, mixed motivation dominates, which is characterized by actions to think about possible failures, encourages them to carefully process the exercise technique, think over the tactics of competitive actions, and collect information about their opponents. It is noted that motivation for professional activity is one of the conditions for the longevity of athletes if they combine sports and educational activities. It has also been proved that it is with athletes of lower grades, due to their insufficiently expressed attitude towards achieving success, that it is necessary to carry out purposeful psychological and pedagogical work on the part of the coach.

**Key words:** social and personal motives, athletes, athletics, achieving success.

Л. Рогалева<sup>1\*</sup>, И. Дмитриева<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Б.Н. Ельцин атындағы Урал Федералды Университеті, Ресей, Екатеринбург қ.

<sup>2</sup> Ресей мемлекеттік дене шынықтыру, спорт, жастар ісі және туризм университеті, Ресей, Мәскеу қ.

\*e-mail: liudmila.rogaleva@yandex.ru

### **16-18 жас аралығындағы жеңіл атлетші спортшылардың әлеуметтік-тұлғалық мотивтері**

Зерттеу мақсаты 16-18 жастағы жеңіл атлетші спортшылардың жеңіл атлетикамен айналысудағы әлеуметтік-тұлғалық мотивтері және жарыс іс-әрекетіне мотивациялық бағдарын зерттеу. Эксперименталды топқа 24 спортшы қатысты және олар спорттық шеберлік деңгейіне қарай екі топқа бөлінді. Алынған деректер жеңіл атлетші спортшылардың әлеуметтік-тұлғалық мотивтер үстемділігіндегі ұқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтады. Шеберлік деңгейі жоғары болған сайын, жеңіл атлетші спортшылардың жетістікке жету мотивы жоғарылай түседі. Бұл – анағұрлым жоғары разрядтағы спортшылар стрессті жарыс жағдайында алға қойылған мақсаттарға белсенді және тұрақты қол жеткізеді. Бірінші разрядты спортшыларда аралас мотивация басым, ол ықтимал сәтсіздіктерді ойлануға, жаттығулар техникасын мұқият өңдеуге, жарыс іс-әрекеттері тактикасын қарастыруға, қарсыластары туралы ақпарат жинауға ынталандырады. Сонымен қатар, кәсіби іс-әрекетке бағытталған мотивация спортшылардың ұзақ өмір сүру шарты болып табылады, әсіресе, егер олар спорттық және оқу әрекетімен қатар айналысса. Сондай-ақ, жетістікке жету бағдарлығы төмен болғандықтан, төмен разрядты спортшылар арасында тренер тарапынан мақсатты психологиялық-педагогикалық жұмыс жүргізілуі тиіс. Мақалада көрсетілген нәтижелер жеңіл атлетші спортшылардың ЖОО оқуға бағдарланғанын дәлелдейді. Сонымен қатар, жаттықтырушы-тренер мақсатты түрде 16-18 жас аралығындағы спортшылардың спорттық іс-әрекетке бағытталған өзекті мотивтерін нығайту үшін жағдай жасауы қажет. Бұл төмен разрядтағы спортшылардың жеңіл атлетикамен ұзақ уақыт айналысуына мүмкіндік жасайды.

**Түйін сөздер:** әлеуметтік-тұлғалық мотивтер, спортшылар, жеңіл атлетика, жетістікке жету.

### **Актуальность исследования**

Проблема мотивации спортивной деятельности находится в центре международных исследований в силу того, что именно мотивация спортсменов рассматривается в качестве главного фактора успешности в спорте (Пилюян, 1984, Галкина, 2014).

Анализ литературы показывает, что несмотря на разнообразие теоретических подходов можно выделить те ключевые позиции, которые разделяются большинством авторов при изучении мотивации спортивной деятельности.

Во-первых, согласно исследователям, мотивация обеспечивает поддержание высокой работоспособности спортсменов на протяжении тренировочного процесса (Сесе, Valerian et al., 2019; Кузьмин, 2012).

При этом доказано, что мотивация достижения значительно выше у спортсменов-профессионалов по сравнению со спортсменами-любителями (Groepel et al., 2015).

Во-вторых, от мотивации спортсменов зависит их продолжительность занятий спортом, при этом выявлено, что именно мотивация уже на ранних этапах спортивной карьеры играет решающую роль в постановке долгосрочных целей в спорте (Guedes Dartagnan et al., 2013).

В-третьих, в ходе занятий спортом мотивация спортсменов может меняться не только в сторону усиления, но и в сторону снижения, или, другими словами, может наблюдаться демотивация к занятиям спортом (Дергач, 2018; Мнацаканян, Сопов, 2017).

Наиболее критичным с точки зрения ученых является период с 16 до 18 лет, и если в одних видах спорта, таких как фигурное катание, художественная гимнастика, уход из спорта в этом возрасте закономерен, то для циклических видов спорта данный возраст рассматривается как начало основных стартов в спортивной карьере, которая может продолжаться до 35 лет и более.

Уход из спорта молодых спортсменов может быть вызван как изменением социально-личностных мотивов, так и неуверенностью спортсменов в своих возможностях (Федоренко, 2009).

Все вышесказанное определило выбор цели нашего исследования, которая заключалась в том, чтобы выявить ведущие социально-личностные мотивы занятий спортом и мотивационные установки на соревновательную деятельность у спортсменов-легкоатлетов в возрасте 16-18 лет.

В экспериментальную выборку вошли спортсмены, занимающиеся легкой атлетикой в про-

фессиональных клубах г. Екатеринбурга (Россия), участвующих в соревнованиях на местном, региональном и национальных уровнях. Всего в исследовании участвовало 24 спортсмена-легкоатлета, из них 13 девушек и 11 юношей, специализирующихся в беге на средние дистанции (800-1500 м). Спортсмены были разделены на 2 группы: в первую группу вошли спортсмены, имеющие более низкие разряды (первый взрослый разряд), а во вторую группу более успешные спортсмены (кандидаты в мастера спорта).

В ходе проведения исследования использовалась методика «Мотивы занятий спортом» А. В. Шаболтас, позволяющая выявить 10 доминирующих социально-личностных мотивов спортсменов (Ильин, 2006:471-477). В число изучаемых вошли следующие мотивы: эмоционального удовольствия (ЭУ), социального самоутверждения (СС), физического самоутверждения (ФС), социально-эмоциональный мотив

(СЭ), социально-моральный мотив (СМ), мотив достижения успеха в спорте (ДУ), спортивно-познавательный мотив (СП), рекреационный мотив (РЕ), подготовки к профессиональной деятельности (ПД), гражданско-патриотический мотив (ГП). Для оценки уровня устойчивости и избирательности мотивов использовалась методика А. Мехрабиана «Мотивация достижения успеха и избегания неудачи» (Ануфриев с соавт., 2009:55-64). Для анализа результатов исследования использовались методы математической статистики.

### Результаты исследования

Результаты по доминирующим мотивам занятий спортом представлены в таблице 1. В таблице даны средние значения по 10 оцененным мотивам, при этом чем средние значения, тем более характерен данный мотив для спортсменов.

**Таблица 1** – Ранги значимых мотивов занятий у легкоатлетов в зависимости от уровня спортивного мастерства

| Группы   | Ср. значения | Мотивация, балл |      |       |      |      |      |      |      |       |       |
|----------|--------------|-----------------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|
|          |              | ЭУ              | СС   | ФС    | СЭ   | СМ   | ДУ   | СП   | РЕ   | ПД    | ГП    |
| 1 разряд | Ср. значения | 14              | 5,37 | 18,25 | 9,75 | 7,75 | 21,5 | 11   | 2,65 | 17,87 | 18,5  |
|          | Ранг         | 5               | 9    | 3     | 7    | 8    | 1    | 6    | 10   | 4     | 2     |
| КМС      | Ср. значения | 4               | 12,5 | 12,5  | 16   | 9,5  | 18,5 | 8,75 | 1    | 13,5  | 14,25 |
|          | Ранг         | 9               | 6    | 5     | 2    | 7    | 1    | 8    | 10   | 4     | 3     |

Данные таблицы 1, где представлены средние значения и на основании их присвоены ранги каждому из мотивов, доказывают, что доминирующий мотив и у спортсменов-легкоатлетов 16-18 лет независимо от уровня спортивного мастерства – это мотив достижения успеха в спорте (ДУ). На наш взгляд это означает, что именно направленность на достижение поставленных целей является главным мотивом занятий легкой атлетикой, но при этом мы можем отметить, что у спортсменов первого разряда средние показатели несколько выше, чем у кандидатов в мастера спорта.

Если говорить о значимости второго мотива, то для спортсменов более высоких разрядов (КМС) это – социально-эмоциональный мотив (СЭ), а для спортсменов первого разряда – мотив долженствования или гражданско-патриотический мотив (ГП). Различие в структуре мотивации вышеуказанных мотивов, на наш взгляд,

является очень важным фактором, подтверждающим изменение мотивации с ростом спортивного мастерства. Представляется, что спортсмены первого разряда больше ориентированы на внешние требования, для них важно самоутверждение и положительная оценка со стороны тренера, команды, спортивного сообщества, в то время как, выходя на более высокий уровень, повышается значимость побуждения к спорту из-за высокой эмоциональности соревнований, особых межличностных отношений и эмоциональной раскованности. Данное изменение связано, на наш взгляд, с тем, что спортсмены, имея чрезмерно высокие нагрузки в спорте, в определенной степени начинают ориентироваться на более комфортные психологические условия, и если тренер не готов к такому изменению установок спортсмена, то зачастую это ведет к смене тренера, переходу в другой спортивный клуб и т.д. Относительно третьего места в иерархии мо-

тивов мы видим, что для перворазрядников это физическое самоутверждение (ФС), а для кандидатов в мастера – гражданско-патриотический мотив (ГП).

Еще один выявленный факт касается мотива, связанного с профессиональной деятельностью (ПД), который в обеих группах имеет четвертый ранг. Это говорит о высокой ориентации спортсменов на выбор профессиональной деятельности и вуза, где бы они могли совмещать спорт и учебу. Поэтому вузовское обучение имеет решающее значение в спортивном долголетии спортсменов-легкоатлетов. Об этом в частности свидетельствуют и достижения ведущих российских спортсменов-легкоатлетов, таких как Е. Завьялова, С. Шубенков, А. Сидорова, которые добились высоких достижений, обучаясь в Вузе.

Таким образом, для спортсменов-легкоатлетов 16-18 лет, имеющих разный уровень спортивного мастерства, сходными ведущими социально-личностными мотивами являются достижение успеха (ДУ), гражданско-патриотический (ГП) и профессиональной деятельности (ПД), а различными мотивами – мотивы социально-эмоциональный (СЭ) и физического самоутверждения (ФС).

Данные относительно мотивов, которые являются наименее актуальными, показали, что это рекреационный мотив (РЕ), имеющий самый низкий ранг в обеих группах, что объясняется тем, что спортсмены, профессионально занимающиеся легкой атлетикой, относятся к занятиям спортом не как любители, которые воспринимают спорт как активный отдых или переключение.

Интересно отметить тот факт, что спортсмены перворазрядники не ориентированы на мотив самоутверждения. Мы считаем, что это связано с особенностями вида спорта, так как в легкой атлетике нет открытого противоборства, а спортсмен выполняет беговую работу один, фактически соревнуясь сам с собой.

Подводя итог, можно отметить, что полученные нами результаты согласуются с точкой зрения Р.А. Пилюяна, который отмечает, что в 16-18 лет принципиальная ориентация мотивации имеет прямую связь со спортивным результатом (Пилюян, 1984).

Следующий анализ результатов был связан с выявлением взаимосвязи между доминирующими мотивами у спортсменов-легкоатлетов (таблица 2).

**Таблица 2** – Корреляционный анализ доминирующих мотивов занятий спортом (по Спирмену)

| Мотивы | Мотивы |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|        | ЭУ     | СС    | ФС    | СЭ    | СМ    | ДУ    | СП    | РЕ    | ПД    | ГП    |
| ЭУ     | -      | -0,34 | 0,38  | -0,51 | 0,18  | 0,74* | 0,18  | -0,07 | 0,5   | 0,19  |
| СС     | -0,34  | -     | 0,03  | 0,59  | 0,19  | 0,42  | 0,27  | -0,13 | -0,22 | -0,21 |
| ФС     | 0,38   | 0,03  | -     | -0,5  | -0,32 | 0,73* | 0,18  | 0,01  | 0,3   | -0,15 |
| СЭ     | -0,51  | 0,59  | -0,5  | -     | -0,1  | -0,2  | 0,14  | -0,33 | 0,01  | -0,27 |
| СМ     | 0,18   | 0,19  | -0,32 | -0,3  | -     | 0,4   | 0,6*  | -0,02 | -0,48 | -0,11 |
| ДУ     | 0,74*  | 0,03  | 0,73* | -0,32 | 0,16  | -     | 0,33  | 0,08  | 0,47  | 0,65* |
| СП     | 0,18   | 0,27  | 0,18  | 0,14  | 0,6*  | 0,33  | -     | -0,19 | 0,01  | 0,06  |
| РЕ     | -0,07  | -0,13 | 0,01  | -0,33 | -0,02 | 0,08  | -0,19 | -     | 0,38  | 0,49  |
| ПД     | 0,5    | -0,22 | 0,3   | 0,01  | -0,48 | 0,47  | 0,01  | 0,38  | -     | 0,13  |
| ГП     | 0,19   | -0,21 | -0,15 | -0,27 | -0,11 | 0,65* | 0,06  | 0,49  | 0,13  | -     |

Согласно полученным результатам, наиболее тесная взаимосвязь выявлена между мотивами достижения успеха (ДУ), эмоционального удовольствия (ЭУ), физического самоутверждения (ФС), гражданского-патриотическим мотивом (ГП).

Таким образом, можно утверждать, что существует тесная взаимосвязь между стремлением спортсменов-легкоатлетов к достижению высоких спортивных достижений и ответственностью перед той социальной группой, за которую он выступает.

Следовательно, тренер должен в своей работе учитывать то, что социальное признание заслуг спортсменов, переживание ими гордости, связанной с тем, что они защищают честь своего клуба и приносят вклад в командные достижения, может способствовать усилению в развитии гражданско-патриотического мотива.

Также выявлены взаимосвязи между социально-моральным мотивом (СМ) и спортивно-познавательным мотивом (СП).

Этот факт может быть также учтен тренером при проведении психолого-педагогической работы со спортсменами, а именно ориентацией спортсменов не только на достижение спортивного мастерства, но и расширение их кругозора, поддержке познавательной активности, которая будет не снижать мотивацию спортсмена, как считают многие тренеры, а делать ее более разнообразной.

В силу того, что в ходе первого исследования мы выявили ведущие социально-личностные мотивы, то второе исследование стало дополнением к первому, но было направлено на выявление мотивов, определяющих преобладание у спортсменов положительной или отрицательной мотивации, связанной с участием в соревновательной деятельности. При этом мотив достижения успеха рассматривается нами как устойчивый мотив, связанный с готовностью преодолеть стресс-соревновательные ситуации в спортивной деятельности, в то время как мотив избегания неудачи рассматривался как негативный мотив, который в большей степени характеризует спортсмена как недостаточно уверенного в себе и своих возможностях, влияющий на повышение его чувства тревожности перед соревнованиями.

Результаты данного исследования по группам представлены в таблице 3.

**Таблица 3** – Мотивация успеха и боязнь неудачи у спортсменов разной квалификации

| Группа      | Средние значения | Преобладающая мотивация в % |           |                    |
|-------------|------------------|-----------------------------|-----------|--------------------|
|             |                  | Мотивация на неудачу        | Смешанная | Мотивация на успех |
| 1 разряд    | 156.5            | -                           | 62,5      | 37.5               |
| КМС         | 235.75           | -                           | -         | 100                |
| t- критерий | $p \leq 0.01$    | -                           | -         | -                  |

Анализ результатов показывает, что чем выше уровень мастерства, тем более выражен мотив достижения успеха для спортсменов легкоатлетов. А это значит, что спортсмены более высоких разрядов активнее, настойчивее, упорнее в достижении поставленных целей и более устойчивые в стресс-соревновательных условиях.

У спортсменов-перворазрядников доминирует смешанная мотивация, которая характеризуется действиями на обдумывание возможных неудач, побуждает их тщательно обрабатывать технику упражнений, обдумывать тактику соревновательных действий, собирать информацию о соперниках.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о необходимости более целенаправленно осуществлять психолого-педагогическую работу со спортсменами более низких разрядов.

## Выводы

Социально-личностная мотивация спортсменов в период 16-18 лет имеет свои особенности и требует особого внимания со стороны тренера в силу ее снижения и возможности ухода из спорта талантливых молодых легкоатлетов.

Согласно полученным исследованиям актуальными мотивами спортсменов в данный возрастной период являются мотивы достижения успеха, подготовки к будущей профессиональной деятельности и гражданско-патриотические.

Наиболее тесные взаимосвязи выявлены между мотивами достижения успеха, физического совершенства, эмоционального удовольствия и гражданско-патриотическим мотивом.

Полученные результаты доказывают значимость ориентации спортсменов-легкоатлетов на обучение в Вузе, а также необходимость целе-



направленной работы тренера по формированию условий, способствующих усилению актуальных мотивов спортивной деятельности у спортсменов 16-18 лет, особенно более низких разрядов, которая будет способствовать продолжительности занятий легкой атлетикой.

Дальнейшие исследования по данной проблеме могут быть направлены на обоснование специальных психологических тренингов со спортсменами-легкоатлетами, имеющими смешанную мотивацию или мотивацию на избегание неудачи.

### Литература

- Ануфриев А.Ф., Барабанщикова Т.А., Рыжкова А.Н. Психологические методики изучения личности. – М.: Ось-89, 2009. – 304 с.
- Дергач Е.А. Уход из спорта: причины и особенности: монография. – М.: ИНФРА-М., Красноярск: Изд-во СФУ, 2018. – 173 с.
- Галкина Ю.А. Исследование мотивации достижения у спортсменов, занимающихся лёгкой атлетикой // Молодёжь Сибири – науке России Международная научно-практическая конференция, 2014. – С. 79-82.
- Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
- Кузьмин М.А. Мотивация спортивной деятельности в различных видах спорта // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2012. – № 2 (84). – С. 84-89.
- Мнацаканян Б.Х., Сопов В.Ф. Специфические факторы демотивации в группах возрастных периодов // Мат. XIII Межд. научно-практической конференции психологов физической культуры и спорта «Рудиковские чтения». – 2017. – С. 210-213.
- Пилюян Р.А. Мотивация спортивной деятельности / Р.А. Пилюян. – Москва: Физкультура и спорт. – 1984. – 103 с.
- Федоренко А.Б. Влияние мотивации спортивной деятельности на значимость возможных причин завершения спортивной карьеры // Физическая культура, спорт – наука и практика. – 2009. – № 2. – С. 46-51.
- Cece Valerian, Lienhart Noemie, Nicaise Virginie, Guillet-Descas E. (Guillet-Descas, Emma), Martinent G. (Martinent, Guillaume) (2019) Longitudinal Sport Motivation Among Young Athletes in Intensive Training Settings: Using Methodological Advances to Explore Temporal Structure of Youth Behavioral Regulation in Sport Questionnaire Scores // Journal of sport & exercise psychology. – Vol. 41. – No 1. – pp. 24-35.
- Groepel Peter, Schoene Lena, Wegner Mirko (2015) The Implicit and Explicit Motives of High-Performance and Recreational Athletes. – Vol. 20. – No 1. – pp. 6-19.
- Guedes Dartagnan P., Netto Jose Evaristo S. (2013) Sport participation motives of young brazilian athletes perceptual and motor skills. – Vol. 117. – No 3. – pp. 742-759.

### References

- Anufriyev A.F., Barabanshchikova T.A., Ryzhkova A.N. (2009) Psikhologicheskiye metodiki izucheniya lichnosti [Psychological methods of studying personality]. M.: Os-89, p. 304.
- Dergach Ye.A. (2018) Ukhod iz sporta: prichiny i osobennosti: monografiya [Leaving sport: reasons and features: monograph]. Sib. Feder. un-t., M.: INFRA-M; Krasnoyarsk: Publishing house of Siberian Federal University, p. 173.
- Galkina Yu. A. (2014) Issledovaniye motivatsii dostizheniya u sportsmenov, zanimayushchikhsya logkoy atletikoy [Investigation of achievement motivation among athletes involved in track and field athletics]. Youth of Siberia. Russian Science International Scientific and Practical Conference, pp. 79-82.
- Il'in Ye.P. (2006) Motivatsiya i motivy [Motivation and motives]. St. Petersburg: Peter, 512 p.
- Kuz'min M.A. (2012) Motivatsiya sportivnoy deyatel'nosti v razlichnykh vidakh sporta [Motivation of sports activity in various sports]. Uchenye zapiski universitet im. P.F. Lesgaft, No. 2 (84), pp. 84-89.
- Mnatsakanyan B.Kh., Sopov V.F. (2017) Spetsificheskiye faktory demotivatsii v gruppakh vrazrastnykh periodov [Specific factors of demotivation in groups of age periods]. Mat. XIII Int. scientific-practical conference of psychologists of physical culture and sports "Rudikov readings", pp. 210-213.
- Piloyan R.A. Motivatsiya sportivnoy deyatel'nosti [Motivation of sports activity]. R.A. Piloyan, Moscow: Physical culture and sports, 1984, 103 p.
- Fedorenko A.B. (2009) Vliyaniye motivatsii sportivnoy deyatel'nosti na znachimost' vozmozhnykh prichin zaversheniya sportivnoy kar'yery [The influence of motivation of sports activity on the significance of possible reasons for the end of a sports career]. Physical culture, sport - science and practice, No 2, pp. 46-51.
- Cece Valerian, Lienhart Noemie, Nicaise Virginie, Guillet-Descas E. (Guillet-Descas, Emma), Martinent G. (Martinent, Guillaume) (2019) Longitudinal Sport Motivation Among Young Athletes in Intensive Training Settings: Using Methodological Advances to Explore Temporal Structure of Youth Behavioral Regulation in Sport Questionnaire Scores // Journal of sport & exercise psychology, Vol. 41, No 1, pp. 24-35.
- Groepel Peter, Schoene Lena, Wegner Mirko (2015) The Implicit and Explicit Motives of High-Performance and Recreational Athletes, Vol. 20, No 1, pp. 6-19.
- Guedes Dartagnan P., Netto Jose Evaristo S. (2013) Sport participation motives of young brazilian athletes perceptual and motor skills, Vol. 117, No 3, pp. 742-759.

---

## МАЗМҰНЫ – СОДЕРЖАНИЕ

### 1-бөлім Психология

### Section 1 Psychology

### Раздел 1 Психология

*Баубекова Г.Д., Жантукеев С.К.*

Диагностика формирования инновационной культуры будущих специалистов.....4

### 2-бөлім Социология

### Section 2 Sociology

### Раздел 2 Социология

*Таукелова Т.Б., Амантаева Д.Б.*

Қазақстандық топ-менеджер әйелдердің әлеуметтік құндылықтары мен мәртебесі ..... 14

*Сарсенова А. Б.*

Халықаралық тәжірибедегі жастардың жұмысқа орналасуы ..... 25

*Adeleke O.W.*

Social and monetary reforms in the first decade of Kazakhstan statehood..... 35

*Мирзакулова Г.А., Енсеева В.Т.*

Қарт адамдардың әлеуметтік мәртебесі мен өмір сүру сапасы ..... 48

### 3-бөлім Шетелдік әріптестердің мақалалары

### Section 3 Articles of foreign colleagues

### Раздел 3 Статьи зарубежных коллег

*Рогалева Л.Н., Дмитриева И.*

Социально-личностные мотивы спортсменов-легкоатлетов 16-18 лет ..... 60