

ISSN 1563-0307
Индекс 75876; 25876

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

ҚазҰУ ХАБАРШЫСЫ

Психология және социология сериясы

КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени АЛЬ-ФАРАБИ

ВЕСТНИК КазНУ

Серия психологии и социологии

AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

THE JOURNAL

of Psychology & Sociology

№2 (61)

Алматы
«Қазақ университеті»
2017



ХАБАРШЫ

ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ СОЦИОЛОГИЯ СЕРИЯСЫ
№2 (61)

ISSN 1563-0307
Индекс 75876; 25876



25.11.1999 ж. Қазақстан Республикасының Мәдениет, ақпарат және қоғамдық келісім министрлігінде тіркелген

Қуәлік №956-Ж.

Журнал жылына 4 рет жарыққа шығады

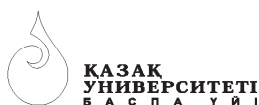
ЖАУАПТЫ ХАТШЫ

Бурханова Д.К., PhD доктор (Қазақстан)

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ:

Жаманбалаева Ш.Е., ғылыми редактор,
социол.ғ.д., профессор
Аймағанбетова О.Х., ғылыми редактордың
орынбасары, психол.ғ.д., профессор
Әбдірайымова Г.С., социол.ғ.д., профессор
Мадалиева З.Б., психол.ғ.д., профессор
Әбдікерова Г.О., социол.ғ.д., профессор
Ахтаева Н.С., психол.ғ.д., профессор
Ерментаева А.Р., психол.ғ.д., профессор
Шаукенова З.К., әлеум.ғ.д., профессор
Дүйсенбеков Д.Д., психол.ғ.д., профессор
Шеденова Н.У., социол.ғ.д., доцент
Қабакова М.П., психол.ғ.к., профессор м.а.

Қамзанова А.Т., PhD докторы, доцент м.а.
Серікжанова С.С., PhD докторы, доцент м.а.
Ким А.М., психол. ғ.д., профессор
Колева Ирина (Koleva Irina), педагог.ғ.д.,
профессор (Болгария)
Балихар Сангера, (Ұлыбритания,
Кент университеті) PhD доктор, профессор
Виктор Агаджанян, (АҚШ, Аризона университеті)
PhD докторы, профессор
Фей Сан, PhD докторы, профессор (АҚШ)
Ечевская О.Г., социол.ғ.к., доцент (Ресей)
Гаутам Н. Ядама, (АҚШ) PhD докторы,
профессор (Вашингтон университеті, АҚШ).
Ризулла А., техникалық хатшы, докторант



Ғылыми басылымдар бөлімінің басшысы

Гульмира Шаккозова
Телефон: +77017242911
E-mail: Gulmira.Shakkozova@kaznu.kz

Редакторлары:

Гульмира Бекбердиева
Агила Хасанқызы

Компьютерде беттеген

Айша Калиева

Жазылу мен таратуды үйлестіруші

Мөлдір Өміртайқызы
Телефон: +7(727)377-34-11
E-mail: Moldir.Omirtaikyzy@kaznu.kz

ИБ № 11041

Басуға 26.06.2017 жылы қол қойылды.
Пішімі 60x84 ¹/₈. Көлемі 11.6 б.т. Офсетті қағаз. Сандық басылыс.
Тапсырыс №3910. Таралымы 500 дана. Бағасы келісімді.
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, 2017

1-бөлім
ПСИХОЛОГИЯ

Раздел 1
ПСИХОЛОГИЯ

Section 1
PSYCHOLOGY

Жантикеев Серик

кандидат психологических наук, и.о. профессора университета «Туран-Астана»,
г. Астана, Казахстан, e-mail: zhantikeev_serik@mail.ru, тел.: +7701 521 03 41

К ПРОБЛЕМЕ ВЫЯВЛЕНИЯ УСЛОВИЙ АКТУАЛИЗАЦИИ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ

Исследование посвящено одной из значимых и недостаточно разработанных проблем педагогической психологии – проблеме адекватного и своевременного применения знаний и умений. Важность рассмотрения данной проблемы связана с тем, что необходимо исследовать не только условия процесса усвоения, который предполагает интериоризацию знаний и умений, но также и условия их успешного функционирования, то есть актуализации этих знаний и умений. Данная проблема значима, в частности, в системе профессионального образования: необходимо не только овладеть профессией, но и быть в состоянии успешно реализовать полученные знания и умения. Автор использует деятельностный подход к усвоению социального опыта как один из методологических принципов науки, предполагающий анализ учения с использованием понятий, относящихся к деятельности. В исследованиях классиков педагогической психологии П.Я. Гальперина, Д.Б. Эльконина, И.И. Ильясова, В.Я. Ляудис, В.В. Давыдова и других авторов, выполненных в русле деятельностного подхода, проблема выявления условий успешной актуализации знаний и умений не стала объектом специального рассмотрения. Автором проведена теоретическая и экспериментальная работа по исследованию психологических механизмов актуализации знаний и умений, глубокое понимание которых необходимо для рациональной, эффективной организации процесса обучения. Теоретический анализ психолого-педагогических механизмов усвоения социального опыта и его последующей актуализации приводит исследователя к необходимости уточнения ряда терминов категориально-понятийного аппарата современной психологической науки. Полученные результаты являются вкладом в решение проблемы научно обоснованного обучения с получением знаний и умений, которые могут затем быть успешно использованы в соответствующей деятельности и позволяют разработать рекомендации для построения программ обучения.

Ключевые слова: актуализация, актуализируемость, интериоризация, усвоение, экстериоризация.

Zhantikeev Serik

Candidate of psychological sciences, m.a. professor, Turan University,
Astana, Kazakhstan, e-mail: zhantikeev_serik@mail.ru, tel.: +7 701 521 03 41

To the problem of exposure of terms of actualization of knowledge and abilities

The research is devoted to one of meaningful and not worked out enough problem of pedagogical psychology – to the problem of adequate and timely application of knowledge and abilities. Importance of consideration of this problem is related to the necessity to investigate the terms of mastering process, that supposes not only interiorization of knowledge and abilities, and also their successful operating conditions, that is to say, actualization of the knowledge and abilities. This problem is meaningful, in particular, in the system of professional education: it is necessary not only to capture a profession but also to be able successfully to realize received knowledge and abilities. The author uses the active approach to the mastering of social experience as one of the methodological principles of science, supposing analysis of studies with the use of the concepts related to activity. In researches of pedagogical psychology classics of P.Ya. Galperina, D. B.Elkonin, Y.Y. Yilyasova, V.YA.Liaudis, V.V.Davidova and other authors, executed in the sphere of active approach the exposure problem of terms of successful actualization of knowledge and abilities did not become the object of the special consideration. An author

is conduct theoretical and experimental work on research of psychological mechanisms of actualization of knowledge and abilities, the deep understanding which is needed for rational, effective organization of process of educating. The theoretical analysis of pedagogical and psychological mechanisms of mastering of social experience and its subsequent actualization leads the researcher to the necessity of clarification of row of terms of category-concept of modern psychological science. The taken results are a contribution to the problem decision of the scientifically reasonable educating with the receipt of knowledge and abilities that after can be successfully used in corresponding activity and allow to work out the recommendations for the construction of the educating programs.

Key words: actualization, actualization, interiorization, mastering, exteriorization.

Жантিকেев Серик

психология ғылымдарының кандидаты, Туран университетінің профессор м.а.,
Астана қ., Қазақстан, e-mail: zhantikeev_serik@mail.ru, тел.: +7701 521 03 41,

Білім мен дағдылар мәселесін өзекті жағдайда анықтау

Зерттеу педагогикалық психологияның ең маңызды және жеткіліксіз зерттелген мәселелерінің бірі – білім мен дағдыларды уақытылы және жүйелі түрде қолдануға арналған. Осы мәселенің маңыздылығы білім мен дағдыларды бір-бірімен байланыстыратын іс-әрекет шарттарын меңгерумен ғана байланысты емес, сондай-ақ олардың табысты жұмыс істеуін қарастыру, яғни білім мен дағдыларды өзектендіру болып отыр. Бұл мәселе кәсіби білім беру жүйесінде маңызды: мамандықтың иесі ғана болмай, меңгерген білім мен іскерліктерді табысты жүзеге асыруға қабілетті болу қажет. Автор әрекеттік тәсілді ғылымның әдіснамалық принциптерінің бірі ретінде қолданған, ол қызметіне қатысты түсініктемелерді қолдана отырып білім алуға талдау жасайды. Зерттеу жұмысында педагогикалық психологияның классиктері П.Я. Гальперин, Д.Б. Эльконин, И.И. Ильясова, В.Я. Ляудис, В.В. Давыдов және басқа авторлардың білім мен дағдылар мәселесін өзекті жағдайда анықтауға байланысты жүргізген жұмыстары арнайы қарастырылған нысан ретінде қабылданбайды. Автор білім мен дағдыларды өзектендірудің психологиялық механизмін және тиімді оқыту процесін ұйымдастыруға қажетті терең түсініктемелерді теориялық тұрғыдан зерттеп, тәжірибелік жұмыстарын жүргізді. Психологиялық-педагогикалық механизмдерін меңгеруге және оны кейіннен өзектендіруге жасалған теориялық талдау, зерттеушіге қазіргі заманғы психологиялық ғылымда бірқатар категориялық терминдерді нақтылау керек екендігін дәлелдеді. Алынған нәтижелер ғылыми негізделген білім алу мен дағдыларды меңгеруге, оны қызметіне сәйкес тиісті пайдалануға және білім алу үшін бағдарламалар құруға байланысты ұстанымдар әзірлеуге мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: өзектендіру, өзектілендіру, интериоризация, меңгеру, экстериоризация.

Введение

Проблеме усвоения знаний и умений посвящено много исследований. Вместе с тем до сих пор остаются не изученными механизмы их актуализации.

Настоящее исследование, проведенное с использованием методологии деятельностного подхода, имело целью выявление психолого-педагогических условий актуализации знаний и умений. Проведен теоретический анализ основных психолого-педагогических работ, который подтвердил неразработанность данной проблемы. Для ее решения было организовано эмпирическое исследование – несколько серий экспериментального обучения и анкетирование.

Полученные результаты свидетельствуют о существовании системы условий, обеспечивающих возможность своевременной и адекватной актуализации усвоенного материала, и раскрывают содержание основных из этих условий.

В педагогических и психолого-педагогических исследованиях таких ученых, как В.А. Крутецкий (1976), Ю.К. Бабанский (2012), В.С. Менчинская (2014), А.К. Маркова (1986), А.А. Вербицкий (2012) и др., рассматривались различные формы и методы деятельности учащегося и обучающего, обеспечивающие усвоение учащимися знаний и умений. При этом был выявлен целый ряд условий, способствующих успешности усвоения.

Обобщение всех полученных ранее результатов обнаруживает, что вне поля внимания исследователей осталась проблема выявления условий адекватного применения усвоенного материала. А между тем, данная проблема имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение, в частности, в системе профессионального образования, поскольку субъекту учения необходимо не только овладеть профессией, но и быть в состоянии успешно реализовать полученные знания и умения.

Возможность детального анализа процесса усвоения открывается с использованием деятельностного подхода.

Экспериментальные исследования усвоения, выполненные П.Я. Гальпериным (1985, 1989, 1989), Д.Б. Элькониным (1989), Н.Ф. Талызиной (1968), И.И. Ильясовым (2011), В.Я. Ляудис (1976), Т.В. Габай (2014, 1983), В.В. Давыдовым (1991), и организованные согласно принципам, следующим из теории поэтапного (планового) формирования умственных действий, на разном по содержанию материале показали возможность формирования умения с заданными качествами. Однако и в этих исследованиях проблема выявления *условий успешной актуализации* знаний и умений не стала объектом специального исследования. Необходимо исследовать не только условия процесса усвоения, который предполагает «закладывание» знаний и умений, но также и условия их успешного функционирования, прежде всего, актуализации этих знаний и умений.

Актуализация в психологическом словаре определяется как воспроизведение имеющихся у субъекта знаний, умений, навыков, форм поведения, эмоциональных состояний, а также отдельных психических процессов. Она понимается как перевод их из латентного, потенциального состояния в актуальное, т.е. в действие. Мы принимаем за основу данное понятие актуализации, где она выступает, таким образом, как инициирование и развертывание процесса действия на основе соответствующего умения. При этом мы не включаем в его содержание такие ситуации, когда происходит проявление вонне действия, которое уже существовало в качестве внутреннего, перевод его из внутренней формы во внешнюю.

Недостаточная изученность психологических механизмов актуализации знаний, умений и чрезвычайное значение их понимания для организации процесса обучения составляют **актуальность** нашего исследования.

Общая гипотеза исследования состоит в утверждении, что существует система психолого-педагогических условий своевременной и адекватной актуализации усвоенных знаний на практике.

Частные гипотезы исследования соответственно предполагают зависимость успешности актуализации от следующих основных условий:

1) сформированности у субъекта знания о нормативной связи между ситуацией действия и его процедурой;

2) обобщенности характера содержания усваиваемого учебного материала – собственно действия и соответствующей ему ситуации, – для обеспечения возможности переноса принципа действия на частные случаи;

3) поддерживающей отработки знания об указанной связи по характеристике прочности по завершении учебной деятельности;

4) сходства ситуации действия в процессе формирования соответствующего умения и ситуации, в которой это умение должно быть актуализировано;

5) наличия достаточно высокой мотивации к выполнению заданного действия.

Основная часть

Цель настоящего исследования – проверка сформулированных гипотез теоретическим и эмпирическим путем.

Цель и гипотеза определили следующие **задачи исследования**:

1. Анализ психолого-педагогических исследований по проблеме актуализации знаний и умений.

2. Изучение косвенных данных по условиям актуализации, полученных при исследовании других психологических проблем.

3. Подтверждение значимости характеристики актуализируемости и выявление ее места в системе других характеристик действия.

4. Систематизация групп условий, которые обеспечивают актуализацию знаний и умений.

5. Разработка методик экспериментального исследования для проверки адекватности выявленных условий актуализации и анализ полученных данных.

6. Проведение серий экспериментов для проверки адекватности выявленных условий актуализации

7. Обобщение и анализ полученных экспериментальных данных.

Теоретико-методологической основой исследования являются культурно-историческая теория развития высших психических функций, психологическая теория деятельности, деятельностная теория усвоения социального опыта.

В качестве **объекта** исследования выступили деятельностные процессы усвоения социального опыта.

Предметом исследования являются актуализация умений и ее психологический механизм.

Решая вопрос о выборе **методов и методик** как необходимого инструментария нашего ис-

следования, мы исходили из приведенных ниже понятий и положений, использование которых позволяло нам обосновать этот выбор.

Психолого-педагогическая наука, как и все другие науки, для исследования своего предмета предполагает наличие определенных методов. Используемые в психологии конкретные методы обнаруживают зависимость от теории, от понимания предмета исследования, от основных теоретических и методологических принципов данной науки (1982, 1978, 1986, 1982).

Как известно, метод – это способ практической или теоретической деятельности человека, направленной на овладение объектом или на его познание. Наряду с понятием «метод» используется понятие «методика» – совокупность технических приемов, обеспечивающих реализацию того или иного метода, его модификация применительно к целям, задачам и условиям проведения исследования.

Наше психолого-педагогическое исследование включало четыре основных этапа:

1. Подготовительный этап: сбор предварительных сведений, накопление материала, предварительное наблюдение. Была сформулирована гипотеза о сущности изучаемых явлений, подлежащая проверке в ходе дальнейшего исследования.

2. Собственно исследовательский этап включал проведение нескольких экспериментальных серий.

3. На этапе качественной и количественной обработки результатов исследования были использованы математические и статистические методы, позволяющие судить о степени достоверности полученных данных, подтверждающих или не подтверждающих гипотезу.

4. Этап интерпретации, обсуждения полученных данных. При этом производилось их обобщение, установление причин, обуславливающих характер протекания исследуемого явления, истолкование результатов и делался вывод относительно истинности положения, сформулированного в гипотезе.

Исследование завершилось подготовкой письменного текста, в котором приведены как результаты исследования, так и их анализ.

С целью изучения психолого-педагогических условий актуализации умений нами использовался ряд научных методов, как наблюдение, самонаблюдение, формирующий эксперимент, анкетирование, беседа; каждый из них имел свою специфику и определенную направленность.

Современные представления об усвоении социального опыта предшествующих поколений, превращении его в опыт индивидуальный для последующего применения его в различных видах деятельности широко описаны в научной литературе.

«Усвоение» является центральным понятием всех теорий обучения («учения», «учебной деятельности») вне зависимости от того, выделяется оно как самостоятельный процесс или соотносится с учением. Усвоение представляет собой сложный, многокомпонентный процесс и может рассматриваться с разных позиций и точек зрения.

Усвоение – это *механизм и процесс формирования* индивидуального опыта через приобретение, «присвоение», социокультурного, общественно-исторического опыта как совокупности знаний, значений, обобщенных способов действий, умений, навыков, нравственных норм, этических правил поведения. Оно осуществляется на протяжении всей жизни человека как стихийно – в результате наблюдений, обобщений, анализа, принятия решений и собственных действий, – так и в специальных условиях образовательных систем.

Усвоение предполагает сложную интеллектуальную деятельность человека, включающую все познавательные процессы, обеспечивающие прием, смысловую обработку, закрепление, сохранение и воспроизведение усваиваемого материала.

Усвоение также есть *результат* учения, учебной деятельности. Результативная сторона усвоения определяется прочностью, системностью, качеством усвоения. По отношению к учебной деятельности усвоение выступает в качестве ее содержания, являясь центральной частью процесса обучения (С.Л. Рубинштейн, 1989). Согласно В.В. Давыдову, усвоение научных знаний и соответствующих им умений выступает как основная цель и главный результат деятельности учащегося.

В самом общем виде усвоение определяется как процесс приема, смысловой переработки, сохранения полученных знаний и *применения* их в новых ситуациях для решения практических и теоретических задач, т.е. использования этих знаний в форме умения решать на их основе новые задачи.

Усвоенный общественный опыт приводит к изменению самого учащегося, это является конечной целью учения. Происходит усвоение социальных норм поведения, человеческих способов употребления предметов, систем знаний и

умений. Деятельность учащегося, в которой оно происходит, оказывает влияние и на развитие его сознания, психических процессов.

Проблема соотношения психики и деятельности была впервые рассмотрена Л.С. Выготским (1956, 1978) в связи с вопросом об определении предмета психологии и критикой субъективно-идеалистического взгляда на предмет науки.

Исследования А.Н. Леонтьева [19] были направлены на разработку проблемы общественно-исторической природы психики человека, на создание адекватного метода ее изучения.

Принципиальное отличие развиваемого А.Н. Леонтьевым понимания деятельности от других подходов состоит в том, что он рассматривает предметную деятельность не только как условие психического отражения и его выражения, но и как процесс, несущий в себе те противоречия, раздвоения и трансформации, которые порождают психику как необходимый момент этого процесса.

Деятельностный подход к психике позволил А.Н. Леонтьеву подойти к ней не как к явлениям, сопровождающим жизнь, а как процессам, реализующим ее.

Деятельностный подход как один из методологических принципов науки дает возможность анализировать процесс взаимодействия человека с окружающим миром, изучать саму деятельность как систему.

Процесс учения с точки зрения деятельностного подхода представляет собой систему действий, объединенных единым мотивом и направленных на достижение единой цели – усвоение опыта предшествующих поколений, что приводит к удовлетворению познавательной потребности субъекта учения. Именно этой потребности отвечает деятельность учения, выполняемая учащимся.

В исследованиях А.Н. Леонтьева и его последователей было теоретически обосновано и экспериментально доказано единство психики и внешней деятельности. Внутренняя, психическая деятельность выступила как преобразованная внешняя, материальная. Главную роль в изучении происхождения внутренней деятельности сыграло введение понятия «интериоризация». Одно из проявлений общности указанных форм деятельности А.Н. Леонтьев видел в возможности перехода не только в направлении интериоризации внешней деятельности, но и в обратном направлении.

Принципиальная общность строения этих форм деятельности связана, прежде всего, с их генетическим родством, а не с некоторым фор-

мальным совпадением их структур. Внутренняя деятельность имеет такие средства, которые позволяют субъекту решать задачи, невыполнимые в плане внешней деятельности, и наоборот. Вместе с тем генетически первичной является внешняя предметная деятельность, а внутренняя – ее дериватом. Сохраняется между ними и функциональная связь, которая выражается в их взаимопереходах и взаимопревращениях.

Общность внешней и внутренней деятельности предполагает существование определенных закономерностей их взаимопереходов, которые необходимо исследовать.

Понимание психики как результата преобразования внешней деятельности во внутреннюю открывает возможности для изучения законов этого перехода, а также для управления процессом становления новых психических образований путем их предварительного моделирования во внешней материальной форме и последующего переноса в умственный план. Конкретные механизмы такого переноса раскрыты в теории поэтапного (планомерного) формирования умственных действий и понятий П.Я. Гальперина.

Эксперименты, проведенные под руководством П.Я. Гальперина, и его теоретические соображения позволили заключить, что психическая деятельность формируется не просто в процессе практической деятельности, а из практической деятельности.

В теории поэтапного формирования умственных действий был раскрыт механизм становления новых способов действия с заданными свойствами, с выделением совокупности условий, которые обеспечивают их интериоризацию и вообще – усвоение.

Теория поэтапного формирования умственных действий рассматривает учение как систему определенных видов деятельности, в результате которых образуются новые знания и умения. Основными «единицами» анализа деятельности считаются действия. Поэтому главное внимание в этой теории уделяется анализу усвоения действий, а знания рассматриваются как образования, производные от действий и качества их усвоенности.

В теории поэтапного формирования умственных действий в целях анализа процесса усвоения социального опыта П.Я. Гальпериным была впервые представлена целостная система характеристик действия. Она включала первичные характеристики: обобщенность, развернутость, освоенность. Эти характеристики в своих проявлениях не зависят друг от друга и от каких-либо других характеристик. Вторичные характе-

ристики действия – это сознательность, разумность, абстрактность и прочность, являющиеся производными от первичных.

Названные выше характеристики не исчерпывают всю их совокупность – в текстах работ П.Я. Гальперина и его устных выступлениях упоминались и анализировались также другие свойства действия. Вместе с тем актуализируемость в качестве особой характеристики не выделялась.

Главным итогом внедрения прикладных разработок является сокращение сроков обучения при одновременном повышении качества усвоения соответствующего материала; обеспечение успешности обучения у подавляющей части обучаемых; существенное повышение интереса к учению у обучаемых; возможность дифференцированного обучения с сохранением единой структуры теоретических знаний.

К настоящему времени деятельностный подход вышел за рамки анализа предметно-специфической деятельности, осуществляющейся в ходе учения ради ее усвоения. Предпринято изучение также деятельности собственно учения – той деятельности учащегося, в ходе которой происходит формирование у него умения выполнять ту или иную предметно-специфическую деятельность.

В связи с исследуемой нами проблемой существенно отметить, что при этом получила развитие и проблема характеристик действия. Был предпринят их дальнейший анализ и дифференциация, установлены логические основания, которые должны быть положены в основу более совершенной их классификации (И.И. Ильясов, Т.В. Габай). В ряде исследований было включено в рассмотрение свойство умения, характеризующее возможность деятеля инициировать соответствующее действие – актуализируемость.

Вместе с тем не было достигнуто единства в понимании статуса этой характеристики и ее роли в процессе усвоения. Согласно одной точке зрения, скорость, легкость актуализации должны быть отнесены к числу внешних свойств, производных от формальных первичных параметров (И.И. Ильясов). Другая точка зрения такова, что характеристика актуализируемости в определенных отношениях дополняет базовые характеристики усвоения – самостоятельность выполнения действия и прочность достигаемого умения и, следовательно, сама имеет кардинальное значение для усвоения (Т.В. Габай).

При этом вплоть до последнего времени не ставилась целью организация специального исследования условий, при которых в процессе

усвоения может быть обеспечено свободное, свободное обстоятельству воспроизведение действия на основе приобретенного ранее умения.

Таким образом, анализ различных подходов к исследованию усвоения социального опыта показывает, с одной стороны, важность для теории и практики обучения решения вопросов, связанных с адекватным, своевременным применением знаний и умений, а с другой – неразработанность проблемы актуализации знаний и умений и невыявленность ее условий.

Иными словами, ставилась и решалась на базе различных подходов проблема *собственно усвоения*, однако проблема актуализации как возможности использования усвоенного опыта не стала объектом специального исследования. Это определило выбор нами данной проблемы для теоретико-экспериментального исследования.

Основываясь на деятельностной теории усвоения социального опыта и в частности на теории поэтапного формирования умственных действий, в данной работе мы используем соответствующий понятийно-терминологический аппарат, но при этом стремимся внести в него необходимые уточнения.

Для раскрытия содержания понятия «актуализация» мы сопоставляем его с понятиями «экстериоризация», «интериоризация» и другими понятиями, связанными с темой усвоения социального опыта.

Мы понимаем актуализацию не как проявление вонне действия, которое уже существовало в качестве внутреннего, *а как сам процесс иницирования и развертывания действия на основе соответствующего умения.*

Теоретический анализ компонентов, входящих в процесс усвоения знаний, а именно, получение, сохранение и последующее воспроизведение, дает основание полагать, что на каждом из указанных этапов существуют условия, влияющие на процесс усвоения, и данное исследование было направлено на выявление системы таких условий.

Выводы

Полученные результаты свидетельствуют о существовании системы психолого-педагогических условий актуализации умений, которая включает три подсистемы:

I. Особенности организации процесса усвоения, обеспечивающие возможность последующей актуализации знаний и умений:

– сформированность в структуре умения связей между нормативной ситуацией требуемого действия и самим действием;

– обобщенный характер представления ситуации усваиваемого действия;

– сознательный характер выполнения усваиваемого действия.

II. Подсистема условий, характеризующих способ хранения знаний и умений, соответствующий их последующей актуализации.

В их число включается дополнительная произвольная и непроизвольная отработка действия по показателю актуализируемости при его повторяющемся воспроизведении преимущественно во внутреннем плане после завершения собственно учебной деятельности.

III. Особенности организации «деловой» активности, способствующие актуализации знаний и умений.

К числу выявленных условий относятся:

– объективное наличие ситуации действия, принципиально тождественной с той, что имела место при усвоении соответствующего умения.

– способность и возможность учащегося распознавать наличную ситуацию;

– наличие достаточно высокой мотивации получения продукта действия;

– актуализации действия благоприятствует его предварительное воспроизведение в идеальной или речевой форме вместе с образом ситуации, адекватной этому действию.

Мы полагаем, что наша работа является продолжением исследований, выполненных в русле деятельностного подхода к проблеме усвоения социального опыта, развитого П.Я. Гальпериним, а также его учениками и последователями.

Литература

- 1 Крутецкий В.А. Психология обучения и воспитания школьников. Книга для учителей и классных руководителей. – М.: Просвещение, 1976. – 300 с.
- 2 Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения. Общедидактический аспект. – М.: Педагогика, 2012. – 251 с.
- 3 Менчинская Н.А. Проблемы учения и умственного развития школьника: Избр. психол. труды. – М.: Педагогика, 2014. – 219 с.
- 4 Маркова А.К. Формирование интереса к учению у школьников. – М.: Педагогика, 1986. – 191 с.
- 5 Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М.: Высш. шк., 2012. – 204 с.
- 6 Гальперин П.Я. Методы обучения и умственное развитие ребенка. – М.: Изд-во МГУ, 1985. – 45 с.
- 7 Эльконин Д.Б. О структуре учебной деятельности. / Избранные психологические труды. – М., 1989.
- 8 Талызина Н.Ф., Яковлев Ю.В. Особенности формирования начальных шахматных умений при разных типах ориентировочной деятельности // В кн.: Зависимость обучения от типа ориентировочной деятельности: Сб. ст. – М.: Изд-во МГУ, 1968. – С. 42-80.
- 9 Ильясов И.И. Структура процесса учения. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 200 с.
- 10 Лядис В.Я. Память в процессе развития. – М.: Изд-во МГУ, 1976. – 254 с.
- 11 Габай Т.В. Педагогическая психология: учебн. пособие. – М.: Изд-во МГУ, 2014– 160 с.
- 12 Давыдов В.В. Учебная деятельность: состояние и проблемы исследования // Вопросы психологии. – 1991. – № 6.
- 13 Выготский Л.С. Инструментальный подход в психологии // В кн.: Выготский Л.С. Вопросы теории и истории психологии. // Собрание сочинений: В 6-ти томах. – М.: Педагогика, 1982. – Т.1. – 488 с.
- 14 Карпов Ю.В. Критерии умственного развития и методы его диагностики: Автореф. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – М.: МГУ, 1978. – 18 с.
- 15 Учебный материал и учебные ситуации. Психологические аспекты / под ред. Г.С. Костюкова, Г.А. Балла. – Киев.: Рад. шк., 1986. – 143 с.
- 16 Анастаси А. Психологическое тестирование. – М., 1982. – Кн. 1-2. – с. 453.
- 17 Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. – М.: Педагогика, 1989. – Т.2. – 328 с.
- 18 Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. Мышление и речь. Проблемы психологического развития ребенка / под ред. и со вступит. статей А.Н. Леонтьева и А.Р. Лурия. – М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1956. – 519 с.
- 19 Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: В 2-х т. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 2. – 320 с.
- 20 Gabai T.V. Automated teaching systems in the U.S.S.R. // Computer-based learning. State of the art reports. Pergamon Info-tech Limited. Berkshire, England, 1983
- 21 Vygotsky, (1978). Mind and society: The development of higher psychological processes. – Cambridge: Harvard University Press
- 22 Gal'perin. P.Ya. (1989). Study of the intellectual development of the child. Soviet Psychology, 27(3). Pp 26-44
- 23 Gal'perin. P.Ya. (1989). Organization of mental imageri and the effectiveness of learning. Soviet Psychology, 27(3). Pp. 65-82.
- 24 Obukhova, L. (1996) Learning-the driving force of development. Prospects, XXXVI, №1

References

- 1 Krutezky, V.A. (1976) *Psychologija obuchenija i vjspanija skolnikov. Kniga dlja uchitelei I klassnich rukovoditelei* [Psychology of education and upbringing of schoolchildren. A book for teachers and class leaders.]. – M. Prosvichtnie, /- 300s.
- 2 Babansky, J.K. (2012) *Optimisazija prozessa obuchenija. Obchedidaktichesri aspect.* [Optimization of the learning process. The general didactical aspect.]- M.,Pedagogika,-251s.
- 3 Menchinskaja, N.A. (2014) *Problemi uchenija b umstvennogo rasvitija skolnika. Isbrannye psihologicheskie trudi.* [Problems of learning and mental development of the student: Selected Psychol.Works.]- M.Pedagogika, – 219 s.
- 4 Markova, A.K. (1986) *Formirovanie interesa k ucheniyu u skolnikov* [Formation of interest in the teaching of school children]. – M. Pedagogika,- 191 s.
- 5 Verbizki, A.A. (2012) *Aktivnyie metodi obuceniya v vissei skole: kottekstni podhod* [Active learning in higher education: a contextual approach.]. – M. Viscyaya skola.– 204 s.
- 6 Elkonin, D.B. (1989) *O structure uchebnoi deyatelnosti/ Isbrannye psihologicheskie trudi.* [About the structure of educational activity. / Selected psychological works]- M.
- 7 Gal'perin, P.Ya. (1985) *Metodi obuceniya i umstvennogo rasvitiya rebenka* [Methods of teaching and mental development of the child.]. – M. Isd-vo MSU. – 45 s.
- 8 Talyzina, N.F., Yakovlev, Y.V. (1968) *Osobennosti formirovaniya nazalnih sahmatnih umeni pri raslihnih tipah oriento-vohznoi deyatelnosti* [Features of the formation of initial chess skills for different types of orienting activities] // V kn.: *Zavisimost obuzheniya ot tipa oriento-vohznoi deyatelnosti: Sb.st.* – M.: Isd-vo MSU, 42-80.
- 9 Ilyasov, I.I. (2011) *Struktura prozessa ucheniya* [Structure of the learning process]. M. Isd-vo MSU.– 200 s.
- 10 Lyaudis, V.Y. (1976) *Pamyat v prozesse rasvitiya* [Memory in the process of development.]. M.: Isd-vo MSU. – 254 s.
- 11 Gabai, T.V. (2014) *Pedagogicheskya psihologiya. Uchebnoe posobie* [Pedagogical psychology: Textbook.]. M.: Isd-vo MSU. – 160 s.
- 12 Davidov, V.V. (1991) *Uchebnaya deyatelnost: sostoyanie i problem issledovaniya* [Educational Activity: Status and Problems of the Study]//*Voprosi psihologii.* – № 6.
- 13 Vygotsky, L.S. (1982) *Instrumentalni podhod v psihologii* [Instrumental approach in psychology]// V kn.: *Vigotski L.S. Voprosi teorii i istorii psihologii.* // *Sobranie sozhineni: V 6-ti tomah* – M.: Pedagogika, – T.1. – 488 s.
- 14 Karpov, Y.V. (1978) *Kriterii umstvennogo rasvitiya I metodi ego diagnostiki* [Criteria of mental development and methods of its diagnosis]: *Avtoreferat.... kand. psyhol. nauk: 19.00.07.* – M.: MSU. – 18 s.
- 15 *Uchebni material y uchebnie situazii. Psihologihzeskie aspekti* [Training material and learning situations. Psychological aspects] / Pod red. G.S. Kostyka, G.A. Ballaa. – Kiev.: Rad. sk, 1986. – 143 s.
- 16 Anastasi, A. (1982) *Psihologihzeskoe testirovanie* [Psychological testing]. – M., – kn. 1-2. – s. 453.
- 17 Rubinstein, S.L. (1989) *Osnovi obchei psihologii* [Fundamentals of General Psychology:]: v 2 t. – M. Pedagogika. T.2. – 328 s.
- 18 Vygotsky, L.S. (1956) *Izbrannie psihologihzeskie issledovaniya. Mislenie i rech. Problemi psihologihzeskogo rasvitiya rebenka* [Selected psychological research. Thinking and speaking. Problems of psychological development of the child] / Pod.red. I so bstupit. Stat. A.N. Leontjeva i A.R. Luriya. – M.:Isd-vo Akad. ped. nauk RSVSR. – 519 s.
- 19 Leontjev, A.N. (1983) *Isbrannie psihologihzeskie proisvedeniya* [Selected psychological works]: V 2-h t. – M.: Pedagogika. – T. 2. – 320 s.
- 20 Gabai, T.V. (1983) *Automated teaching systems in the U.S.S.R.* // *Computer-based learning. State of the art reports.* Pergamon Infotech Limited. Berkshire, England
- 21 Vygotsky L.S., (1978). *Mind and society: The development of higher psychological processes.* Cambridge: Harvard University Press
- 22 Gal'perin, P.Y. (1989). *Study of the intellectual development of the child.* *Soviet Psychology*, 27(3). Pp 26-44
- 23 Gal'perin, P.Y. (1989). *Organization of mental imageri and the effectiveness of learning.* *Soviet Psychology*, 27(3). Pp. 65-82.
- 24 Obukhova, L. (1996) *Learning-the driving force of development.* *Prospects*, XXXVI, №1.

Kim Alla¹, Massalimova Aliya², Kalipanova Madina³, Khon Natalya⁴

¹PhD in Psychology, Professor of the Department of General and Applied Psychology Faculty of Philosophy and Political Science; Al-Farabi Kazakh National University,

Almaty, Kazakhstan, e-mail: allakim2013@gmail.com, tel.: +7 776 246 3982

²PhD in Philosophy, Professor; Dean of Faculty of Philosophy and Political science; Faculty Al-Farabi Kazakh National University,

Almaty, Kazakhstan, e-mail: aliya.masalimova@kaznu.kz, tel.: +7 701 733 9310

³2nd year Master student Psychology, Faculty of Philosophy and Political science; Al-Farabi Kazakh National University,

Almaty, Kazakhstan, e-mail: kmadina9595@gmail.com, tel.: +7 747 056 4875

⁴PhD in Psychology, Associate Professor, «Turan» University,

Almaty, Kazakhstan, e-mail: natalya.khon@gmail.com, tel.: +7 777 712 9653

**THE MAIN TRENDS OF RESEARCH IN THE FIELD
OF PERSONNEL SELECTION IN THE WORLD AND
KAZAKHSTANI ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY**

The article is devoted to the analysis of the content of scientific research in modern western organizational psychology in the field of personnel selection and identification of the peculiarities of Kazakhstani research devoted to this topic. The ideas outlined in the works that were analyzed can be divided into two main groups: methods of personnel selection (63%) and selection criteria (37%). In the first group the issues relating candidate's attitudes to the selection methods, new and old methods in the personnel selection are analyzed. Basically, researchers focus their attention on the procedure for selecting personnel for a specific job, using specific tools. Modern methods of personnel selection include both classical (testing, interview) and modern ones (use of social networks, special computer programs). In Kazakhstani practice these modern methods have not yet found wide application. The second group of research stress importance of the criteria of personnel selection and consider variety of criteria, such as personality traits, emotional intelligence of applicants and other. As one of a typically modern trends the analysis of applicant's account in the social networks could be applied. Studies show that such an analysis can not only give an additional information about the potential candidate for the workplace, but also help to predict how the applicant will behave towards colleagues and how capable is he/she for teamwork. Therefore, according to many research, this approach is considered as the most promising one.

We also include in this group articles that describe the attitude of applicants to the methods of personnel selection and their evaluation. Such studies can help improve existing methods and will be useful for creating the new ones. Also, most authors note that today not only personal characteristics of the applicant such as his/her work experience, professional skills and knowledge are important, but also make an emphasis on the abilities for teamwork, building relations with colleagues. This article contains information on modern methods of personnel selection, which can be useful for Kazakhstani specialists in the field of personnel selection, potential applicants and students.

Key words: organizational psychology, personnel selection, modern trends, methods of personnel selection, criteria of personnel selection.

Ким Алла¹, Масалимова Әлия², Калипанова Мадина³, Хон Наталья⁴

¹психология ғылымдарының докторы, профессор; ФЖСФ-ның жалпы және қолданбалы психология кафедрасы; әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: allakim2013@gmail.com, тел.: +7 776 246 3982

²философия ғылымдарының докторы, профессор; әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің ФЖСФ деканы, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: aliya.masalimova@kaznu.kz, тел.: +7 701 733 9310

³ФЖСФ-ның психология бөлімінің 2 курс магистранты, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: kmadina9595@gmail.com, тел.: +7 747 056 4875

⁴психология бойынша PhD докторы, доцент; «Тұран» университеті, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: natalya.khon@gmail.com, тел.: +7 777 712 9653

Әлемдік және қазақстандық ұйымдастырушылық психологиясындағы қызметкерлерді іріктеу саласы зерттеулеріндегі негізгі үрдістер

Мақала қазіргі таңдағы батыс ұйымдастырушылық психологиясындағы қызметкерлерді іріктеу саласындағы ғылыми зерттеулердің мазмұнын талдауға және осы тақырыпқа арналған қазақстандық жұмыстардың ерекшелігін анықтауға арналған. Пайдаланылған жұмыстарда баяндалған ойлар екі негізгі топқа бөлінді: қызметкерлерді іріктеу әдістері (63%) және іріктеу өлшемдері (37%). Бірінші топта үміткердің іріктеу әдістеріне деген қатынасы мәселелері, қызметкерлерді іріктеудегі жаңа және ескі әдістер талданады. Қызметкерлерді іріктеудің қазіргі таңдағы әдістеріне классикалық та (тестілеу, әңгімелесу), жаңа әдістер де (әлеуметтік желілерді, арнайы компьютерлік бағдарламаларды пайдалану) жатады. Қазақстандық тәжірибеде бұл қазіргі таңдағы әдістер кең қолданысқа ие болған жоқ. Берілген мақалада қызметкерлерді іріктеудің қазіргі таңдағы әдістері туралы ақпарат бар, бұл қызметкерлерді іріктеу саласындағы қазақстандық мамандарға, сонымен қатар үміткерлерге, студенттерге пайдалы бола алады.

Түйін сөздер: ұйымдастырушылық психологиясы, қызметкерлерді іріктеу, қазіргі таңдағы үрдістер, қызметкерлерді іріктеу әдістері, қызметкерлерді іріктеу өлшемдері.

Ким Алла¹, Масалимова Әлия², Калипанова Мадина³, Хон Наталья⁴

¹доктор психологических наук, профессор; кафедра общей и прикладной психологии ФФП Казахстана, Алматы, Казахстан, e-mail: allakim2013@gmail.com, тел.: +7 776 246 3982

²доктор философских наук, профессор, декан ФФП Казахстана национального университета им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан, e-mail: aliya.masalimova@kaznu.kz, тел.: +7 701 733 9310

³магистрант 2 курса отделения психологии ФФП Казахстана национального университета им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан, e-mail: kmadina9595@gmail.com, тел.: +7 747 056 4875

⁴доктор Ph.D по психологии, доцент; университет «Тұран», г. Алматы, Казахстан, e-mail: natalya.khon@gmail.com, тел.: +7 777 712 9653

Основные тенденции исследований в области отбора персонала в мировой и казахстанской организационной психологии

Статья посвящена анализу содержания научных исследований в современной западной организационной психологии в области отбора персонала и выявлению специфики казахстанских работ по этой теме. Идеи, изложенные в используемых работах, были поделены на две основные группы: методы отбора персонала (63%) и критерии отбора (37%). В первой группе анализируются проблемы отношения кандидата к методам отбора, новые и старые методы в отборе персонала. В основном исследователи фокусируют свое внимание на процедуре отбора персонала на определенную работу и используемых конкретных инструментах. К современным методам отбора персонала относятся как классические (тестирование, интервью), так и более новые (использование социальных сетей, специальных компьютерных программ). В казахстанской практике эти современные методы пока не нашли широкого применения. Во второй группе о критериях отбора персонала рассмотрены работы о разнообразных критериях, таких как личностные черты, эмоциональный интеллект кандидатов и другие. В качестве характерного современного тренда мы рассматриваем анализ аккаунтов кандидатов в социальных сетях. Исследования показывают, что подобный анализ может не только дать дополнительную характеристику кандидата на рабочее место, но также поможет предугадать, каким образом данный кандидат будет себя вести по отношению к коллегам и насколько он способен к командной работе. Поэтому, по мнению многих исследователей, данный подход считается наиболее перспективным.

В эту группу нами также включены статьи, в которых описывается отношение кандидатов к методам отбора персонала и их оценка. Такие исследования могут помочь усовершенствовать уже существующие методы и будут полезными для создания новых. Также большинством авторов отмечается, что на сегодняшний день важны не только личностные характеристики кандидата, опыт работы, его профессиональные навыки и знания, но и необходим акцент на его

способностях к работе в команде и к тому, как он строит отношения с коллегами. Данная статья содержит информацию о современных методах отбора персонала, которая может быть полезна для казахстанских специалистов в области отбора персонала, потенциальных кандидатов и студентов.

Ключевые слова: организационная психология, отбор персонала, современные тенденции, методы отбора персонала, критерии отбора персонала.

Introduction

Along with economic development organizations face with need of more effective and productive system of personnel selection process. Human resource specialists are expected to implement professional approach to the process of personnel selection. Personnel selection is the process that is used to hire individuals for specific work position. For effective selection, it is important to define criteria on the base of which people will be selected. In this article, we analyze articles on the personnel selection issues and try to highlight the most common trends and ideas, which are possible to be divided into 2 big sections.

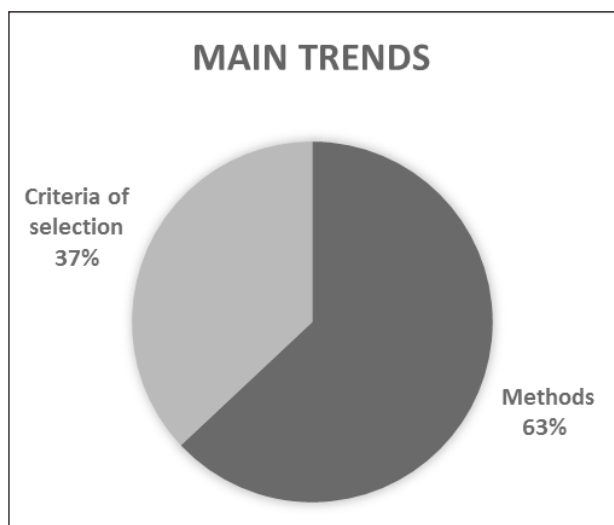


Diagram – Graphic representation of main trends of research

First section of research could be called «Methods», in this section problems like applicant's attitude, assessment centers, new methods in personnel selection, old methods were discussed. According to data in diagram majority of problems (63%) were about methods. That means that researchers focus their attention on how we select people on certain job, what kind of instruments we can use. On the other hand, the second section of research is all about criteria of personnel selection.

In this particular section, issues about diversity of selection, personality, emotional intelligence of applicants and physical appearance could be included. In the diagram, one can see that about 37% of research were about criteria the applicant should possess to be successfully accepted to the job.

Body: Part 1.

Methods of personnel selection

Wesley Scroggins, Steven Thomas and Jerry Morris made great historical overview of development of selection testing (Scroggins; 2008:99, Scroggins; 2008:185, Scroggins; 2009:67). They described this subject in three parts. In first, authors explained that the roots of psychological testing lay in industrial psychology. Hugo Munsterberg was mentioned as psychologist who implement psychological testing into law and business. According to this part, historical events such as World War I and II made great influence on usage of psychological testing. While Part I focused on the historical development of personnel selection testing from the late 19th century to the present, with particular attention given to personality testing (Scroggins; 2008:99), Part II examines the development of methods and standards in employment testing with particular emphasis on selection validity and utility (Scroggins; 2008:185). On the other hand, Part III explores the development and application of personality testing with a particular emphasis on the development of the Big Five personality model and the utility of adding personality testing to the menu of choices for personnel selection methods (Scroggins; 2009:67). One of the main conclusions was that researchers support the use of personality tests in addition to cognitive ability measures where both are valid predictors of job performance. However, organizations must be aware that the inclusion of a personality test will probably not reduce group differences to the degree that they might expect. For many decades, the focus of personnel selection research was on developing selection tests that maximized prediction of job performance; the approach was typically lacking in theoretical bases. The past two decades saw significant shifts in

research to a focus on the nature of constructs and their interrelationships, characterized by an approach that emphasizes theoretical understanding of the phenomena under investigation (Chan; 2005:220).

As for popular methods in personnel selection, besides testing, Sola Zapata and colleagues mention The Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2) (Zapata; 2009:287). Their instrumental study addresses the comparability of the MMPI-2 in assessing Spanish-speaking employees to the performance of English-speaking employees. A sample of 332 Puerto Rican power plant repairers and installers, who were administered the test in Spanish, were compared with 327 English speaking employees from the U.S mainland. The overall MMPI-2 performance of both groups of participants was highly similar and well within the normal range with most scales within the standard error of measurement. A few scales, such as the Lie scale (L), showed small differences with Hispanic clients scoring higher than the Anglos, a finding that has been reported in other studies. The MMPI-2 symptom scales for Hispanics are generally similar to the Anglo scores and do not require adjustments in interpretive strategies. In personnel settings where test defensiveness is common, interpreters need to assure that the applicant's L score is within the interpretive range.

However, there are new methodologies that have been used in companies. For example, an approach to the problem of personnel selection based on the use of SWARA and WASPAS method was proposed (Karabašević; 2017:75). Taking into account the fact that the process of the selection and recruitment of personnel is extremely important, this manuscript provides one hybrid approach, based on the use of the SWARA and the WASPAS methods. The proposed approach has proven to be extremely easy to apply and use. From the conducted numerical example in the article, it can be concluded that the proposed SWARA-WASPAS approach is adaptive and easily applicable, and can be used for solving problems related to the selection of personnel. The proposed approach can also be used for solving problems in other than tourism area as well. The aim of Bogdanovic's paper is to demonstrate the implementation of an integrated approach that employs AHP and PROMETHEE together for selecting the most suitable personnel from existing organization manpower in process of its reorganization and downsizing (Bogdanovic; 2014:22). Erdem, M. Bilgehan (Erdem; 2016:331) explores Fuzzy set theory as a fundamental tool to develop models with uncertainty and relativity. In

this study the author aims to build a fuzzy analytical hierarchy process method for personnel selection in IT companies.

Nowadays, not only psychological methods can be used in personnel selection, but more and more researchers forecast that social networks can be one of the tools in selection. Hui-Tzu Grace Chou, Ron J Hammond and Roberta Johnson (Hui-Tzu; 213:136) say that some companies have started using applicants' Facebook profiles as a criterion of personnel selection, in an effort to identify good workers among job applicants. However, how using Facebook is connected to individuals' relationships with coworkers and work attitudes is unclear. The purpose of this study was to examine the relationship between using Facebook, relationships with coworkers, and some attitudes toward the current job. Undergraduate students at a state university in Utah were randomly chosen to participate in an online survey between April and May 2012. The results of a multivariate analysis, based on 516 currently employed respondents, revealed several findings. First, those more involved in using Facebook-often assumed as more people-oriented individuals-do not have better relationships with their coworkers than their counterparts. Second, those with more Facebook friends care less about their work performance than those with fewer Facebook friends. Third, those frequently update their Facebook profile like their current job are more likely to think about changing their jobs, compared with those updating their Facebook profile less often. Although Facebook friendship usually begins with offline friendship, this research found that offline interaction with friends has a different impact on work attitudes than online interaction: those spending more time with friends offline like their jobs more and are less likely to think about changing jobs. Results showed that groups often failed to exchange sufficient information to come to the correct decision, discussed a higher proportion of negative than positive information, and discussed more information that was already common knowledge to all group members than information initially known only to one member (Dose; 2003:237).

Human Resource (HR) professionals are increasingly using Social Networking Websites (SNWs) for personnel recruitment and selection processes. However, evidence is required regarding their psychometric properties and their impact on applicant reactions. In David Aguado, Ramón Rico and their colleagues paper the results of exploring applicant reactions to either the use of a professional

SNW (such as LinkedIn) or a non-professional SNW (such as Facebook) are discussed (Aguado; 2016:183). A scale for assessing applicant reactions was applied to 124 professionals. The results showed more positive attitudes to the use of professional SNWs compared with non-professional SNWs. Both gender and age moderated these results, with females and young applicants having a less positive attitude than males and older participants towards the use of non-professional SNWs.

One of the way to update methods and to create new one, is to get feedback from applicants or to explore people attitudes toward selection methods. Bernd Marcus (Bernd; 2003:515) examined attitudes towards a variety of personnel selection methods in a German student sample (N = 213). Research's first objective was to shed further light on cultural differences in applicant reactions to selection techniques by partially replicating a study by Steiner and Gilliland (1996), who obtained ratings of process favorability for ten different procedures from two groups of French and American students. Results indicated a number of significant mean discrepancies but no systematic pattern appeared to underlie these differences.

Ioannis Nikolaou and Timothy Judge (Nikolaou; 2007:206) in their study examine fairness reactions to personnel selection methods and the role of core self-evaluations (CSE) in Greece using two samples of employees (N=158) and students (N=181). Interviews, résumés, and work samples were the best-rated and most favourably appraised methods across students and employees. Students demonstrated more positive attitudes towards psychometric (i.e., ability, personality, honesty) tests than did employees. As far as the procedural dimensions are concerned, similarly to previous studies, face validity and opportunity to perform were the strongest correlates of considering personnel selection methods favorably. Overall, the relationship between fairness reactions and CSE was weak.

Simona Sudaviciute (Sudaviciute; 2008:54) analyzed the attitudes towards personnel selection methods among Lithuanian students, Lithuanian employees and Swedish students. The participants (197 students and 86 employees) filled in a questionnaire, which includes short descriptions of 10 personnel selection methods as well as items about fairness of these methods. According to the results of the study, work-sample tests were ranked as the fairest personnel selection method in the Lithuanian sample. The fairest personnel selection methods in Swedish sample were work-sample

tests, interview, resumes, and personal references. Lithuanian students ranked the fairness of written ability test and honesty test more favorably than Swedish students, but Swedish students tended to rank as more favorable interview, resumes, personal references and personal contacts. In the Lithuanian employees and the Swedish students samples, perception of the method as logic or providing an opportunity to show one's skills, had the strongest link with fairness. Applicant reactions research has advanced substantially but is still a developing area. Key principles established from empirical research have been offered in this (Bauer; 2012:12) white paper along with implications for practice, and potential future research directions. Authors make list of 'Why Should Employers Care about the Attitudes and Behaviors of Job Candidates, What Are the Key Aspects of the Selection Process from the Candidate's Viewpoint' and they make some recommendations. Treating applicants well is not just good practice – it is likely translating into better job performance and has the potential to benefit utility paybacks to organizations. Catherine St-Sauveur and colleagues examines different methods used to score the response options in situational judgment tests (SJTs) carried out as part of the personnel selection process were compared by creating different keys for a single SJT, and the potential benefits of an innovative method combining existing methods (St-Sauveur; 2014:255). In addition, Adrian Bangerter and Nicolas Roulin (Bangerter; 2012:719) apply signaling theory to personnel selection, distinguishing between adaptive relationships between applicants and organizations, among applicants, and among organizations. They show that viewing personnel selection as a network of adaptive relationships among job market actors enables an understanding of both classic and underexplored micro- and macro-level selection phenomena and their dynamic interactions. Recently, the issue of competence and qualification of management personnel is becoming topical in Kazakhstan. Ryshkina Y. and Kulumbetova D. (Ryshkina; 2014:109) explain that there are a number of serious problems in the implementation of the selection of personnel in Kazakhstani organizations: the discrepancy between the declared principles, criteria and methods of selection with the real ones, insufficient experience, professional qualification of the personnel service staff. They highlight that the selection procedure should be as open and transparent as possible. At the moment in Kazakhstan one of the most popular methods of selection is testing. Bolhovitina T.S. and Karpenko

E.V. explain testing as a method of selection to the positions for civil servants (Bolhovitina; 2014:101).

Body: Part 2

Criteria of selection

With the increasing use of personality, several measurement issues have been raised. In post-script, Chockalingam Viswesvaran and colleagues (Chockalingam; 200:354) summarize some of the major themes and conclusions that appear across papers. Questions around the magnitudes of validity coefficients associated with personality measures, the efforts to enhance the usefulness of personality assessments, the strategies on administering, scoring and analyzing personality tests etc., are addressed. Personality at work is an important issue in most countries and cultures, and the role of personality is likely even more complex with the addition of contextual factors. Authors hope that future research and practice will find the set of papers presented as part of the special issue to be informative and useful. High-technology companies suffering from high turnover rates often find it hard to recruit the right talents. In addition to conventional human resource management approaches, there is an urgent need to develop effective personnel selection mechanism to find the talents who are the most suitable to their own organizations (Chen-Fu; 2008:280).

One of the current criteria in selection that we should pay attention to is EQ or Emotional Intelligence. Although a large number of studies have pointed to the potential of emotional intelligence (EI) in the context of personnel selection, research in real-life selection contexts is still scarce. The aim of the Sarah Herpertz and her colleagues' study was to examine whether EI would predict Assessment Center (AC) ratings of job-relevant competencies in a sample of applicants for the position of a flight attendant (Herpertz; 2016:1). Applicants' ability to regulate emotions predicted performance in group exercises. However, there were inconsistent effects of applicants' ability to understand emotions: whereas the ability to understand emotions had a positive effect on performance in interview and role play, the effect on performance in group exercises was negative. Authors suppose that the effect depends on task type and conclude that tests of emotional abilities should be used judiciously in personnel selection procedures. Speaking of AC, George C. Thornton III (Thornton; 2009:169) gives several examples of the use of ACs for external screening, internal promotion, and certification.

One of the studies (Herpertz; 2016:1) proposes a scale for assessing the self-efficacy (PSSE) of applicants in the personnel selection process and tests its measurement properties. This construct is very important not only to study the applicant's reactions, but also to carry out a program of career guidance. Construct validity was examined and content validity, dimensionality, reliability and criterion-related validity were analyzed. The participants were 460 Italian adults. A group of expert judges considered that seven items had adequate content validity. Confirmatory factor analysis showed that the original uni-dimensional model had the best fit; both internal consistency for reliability and convergent validity with other measures supported the quality of the psychometric properties. Recent studies suggest (Patrick; 2014:61) that the form of some personality–performance relationships may be curvilinear, meaning that traditional top-down selection is inefficient in capitalizing on underlying personality–performance relationships. This study examines how mean performance is affected by how well the selection method is aligned with the nature of personality–criterion relationships. A simulation manipulated the linearity or nonlinear inflection point of predictor–criterion relationships, and several selection approaches were implemented that varied in level of congruence with these relationships. Results indicate that incongruence can produce notable decrements in mean performance under some conditions. Some evidence also suggests that decrements can be greater when linearity is assumed but relationships are nonlinear (vs. when nonlinearity is assumed but relationships are linear), selection ratios are smaller, and a single predictor is used.

However not only personality dimensions were considered as criteria of selection, but physical features are also important. Using an evolutionary perspective, Marc F Luxen and Fons J. R. Van De Vijver looked at sex differences in the influence of facial attractiveness of applicants in hiring decisions, and determined whether expected contact intensity with applicants and experience in personnel selection moderated this influence (Luxen; 2006:241). Researchers found effects of evolved preferences regarding mate selection and intrasexual competition when the expected contact intensity was high. People showed a preference for attractive opposite-sex applicants (mate selection). Furthermore, women preferred female applicants with low attractiveness over female applicants with high attractiveness (intrasexual competition). In one article, researchers suggest that feminization can be

used to make grammatical gender languages gender-fair (Formanowicz; 2013:62).

The diversity-validity dilemma has been a dominant theme in personnel selection research and practice. As some of the most valid selection instruments display large ethnic performance differences, scientists attempt to develop strategies that reduce ethnic subgroup differences in selection performance, while simultaneously maintaining criterion-related validity. In one of the articles (Britt De Soete; 2013:3) three of strategies (employing simulation-based assessments, developing alternative cognitive ability measures, and using statistical procedures) are identified as holding the most promise to alleviate the diversity-validity dilemma.

With an eye toward research and practice, this article reviews and evaluates main trends that have contributed to the increasing use of personality assessment in personnel selection. Research on the ability of personality to predict job performance is covered, including the Five Factor Model of personality versus narrow personality measures, meta-analyses of personality-criterion relationships, moderator effects, mediator effects, and incremental validity of personality over other selection testing methods (Rothstein; 2006:155). Personality and team performance is also covered. Main trends in contemporary research on the extent to which applicant «faking» of personality tests poses a serious threat are explicated, as are promising approaches for contending with applicant faking such as the «faking warning» and the forced-choice method of personality assessment. Finally, internet-based assessment of personality and computer adaptive personality testing are synopsized.

The objective of S.Rothmann and E.P.Coetzer's research was to determine the relationship between personality dimensions and job performance. A cross-sectional survey design was used (Rothmann; 2003:68). The study population consisted of 159 employees of a pharmaceutical company. The neo-personality inventory – revised and performance appraisal questionnaire were used as measuring instruments. The results showed that emotional stability, extraversion, openness to experience and conscientiousness were related to task performance and creativity. Three personality dimensions, namely emotional stability, openness to experience and agreeableness explained 28% of the variance in participants' management performance.

Conclusion

As a result of analysis of world literature in the field of personnel selection the following main ideas, or trends may be highlighted:

- Personnel selection methods progress as more complex, more professional tools, based on math and statistics;
- One of the modern trend is usage of social networks as one of tools in personnel selection, which not only shows applicant from different point of view, but is able to make proactive conclusion relating applicant's ability to cooperate with colleagues;
- In Kazakhstan personnel selection methods need to be more transparent; list of classical methodologies such as testing should be expanded, modern technologies based on networks analysis could be implemented.

References

- 1 Bangerter, A. Roulin, N., Cornelius, J. Personnel Selection as a Signaling Game.// Journal of Applied Psychology. Jul 2012, Vol. 97 Issue 4, p.719-738.
- 2 Aguado, D., Rico, R., Rubio, V.J., Fernández, L. Applicant reactions to social network web use in personnel selection and assessment.// Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones.- 2016, Vol. 32 Issue 3, p.183-190.
- 3 Bauer, T.N., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D.M., Salgado, J.F. (2012) What We Know about Applicant Reactions on Attitudes and Behavior: Research Summary and Best Practices.// Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc..
- 4 Marcus, B. Attitudes towards Personnel Selection Methods: A Partial Replication and Extension in a German Sample.// Applied Psychology: An International Review. Oct 2003, Vol. 52 Issue 4, p515-532.
- 5 Bogdanovic D., Miletic, S. (2014) Personnel Evaluation And Selection By Multicriteria Decisionmaking Method//Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research. Vol. 48 Issue 3, p22-39.
- 6 Bolhovitina, T.S., Karpenko, E.V. (2014) Activities of civil servants testing centers (on experience of Kazakhstan).// /News of Tula State University. Humanitarian sciences. Issue № 2, 2014, 101p.
- 7 De Soete, B. Lievens, F. Druart, C. (2013) Strategies for dealing with the diversity-validity dilemma in personnel selection: Where are we and where should we go? //Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones. Vol. 29 Issue 1, p.3-12.
- 8 Chen-Fu Chien, Li-Fei Chen. Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: A case study in high-technology industry. Expert Systems with Applications. Jan 2008, Vol. 34 Issue 1, p.280-290.

- 9 Chockalingam, V., Deller, J., Deniz, S. (2007) Ones/ Personality Measures in Personnel Selection: Some new contributions./ *International Journal of Selection & Assessment*. Sep 2007, Vol. 15 Issue 3, p354-358.
- 10 Chan, D. (2005) Current Directions in Personnel Selection Research.// *Current Directions in Psychological Science*. Aug2005, Vol. 14 Issue 4.- P.220-223.
- 11 Dose, J.J. (2003) Information Exchange in Personnel Selection Decisions.// *Applied Psychology: An International Review*. Apr2003, Vol. 52 Issue 2.- P.237-252.
- 12 Erdem, M.B. (2016) A Fuzzy Analytical Hierarchy Process Application in Personnel Selection in IT Companies: A Case Study in a Spin-off Company, Vol. 130, Issue 1, P.331-334.
- 13 Formanowicz, M., Bedynska, S., Cislak, A., Friederike, B., Szesny, S. (2013) Side effects of gender-fair language: How feminine job titles influence the evaluation of female applicants.// *European Journal of Social Psychology*. Feb 2013, Vol. 43 Issue 1, p.62-71.
- 14 George, C., Thornton, A., Gibbons, M. (2009) Validity of assessment centers for personnel selection. *Human Resource Management Review*. Sep2009, Vol. 19 Issue 3, p.169-187.
- 15 Herpertz, S., Nizielski, S., Hock, M., Schütz, A. The Relevance of Emotional Intelligence in Personnel Selection for High Emotional Labor Jobs. *PLoS ONE*. 4/28/2016, Vol. 11 Issue 4, p1-11.
- 16 Hui-Tzu Grace Chou, Ron J Hammond and Roberta Johnson (2013) / How Facebook Might Reveal Users' Attitudes Toward Work and Relationships with Coworkers.// *CyberPsychology, Behavior & Social Networking*. Feb2013, Vol. 16 Issue 2. P.136-139.
- 17 Karabašević, D., Stanujkić, D., Urošević, S., Maksimović, M. (2017) An approach to personnel selection in the tourism industry based on the SWARA and the WASPAS methods.// *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*. -2017, Vol. 51, Issue 1.- P.75-88.
- 18 Luxen, M.F., Van De Vijver, F.J.R. (2006) Facial attractiveness, sexual selection, and personnel selection: when evolved preferences matter.// *Journal of Organizational Behavior*. Mar2006, Vol. 27 Issue 2, p.241-255.
- 19 Mitchell, G., Rothstein, R., Goffin, D. (2006) The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*. Jun2006, Vol. 16 Issue 2, p.155-180.
- 20 Nikolaou, I., Judge, T. (2007) Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations.// *International Journal of Selection & Assessment*. Jun2007, Vol. 15 Issue 2, p.206-219.
- 21 Patrick, D.C., Oswald, F.O. (2014) Thinking Ahead: Assuming Linear Versus Nonlinear Personality Criterion Relationships in Personnel Selection.// *Human Performance*. 2014, Vol. 27 Issue 1, p.61-79.
- 22 Rothmann, S., Coetzer, E.R. (2003) The Big Five Personality dimensions and job performance. // *Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- 23 Ryshkina, Y., Kulumbetova, D. (2014) *Journal of the Omsk regional institute*, №1, 109-111p.
- 24 Herpertz, S., Nizielski, S., Hock, M., Schütz, A. (2016) The Relevance of Emotional Intelligence in Personnel Selection for High Emotional Labor Jobs. *PLoS ONE*. 4/28/2016, Vol. 11 Issue 4, p.1-11.
- 25 Scroggins, W., Thomas, S., Morris, J. (2008) Public Management Psychological Testing in Personnel Selection, Part I: A Century of Psychological Testing. // *Public Personnel Management*. -Spring, Vol. 37.-Issue 1.-P.99-109.
- 26 Scroggins, W., Thomas, S., Morris, J. (2008) // *Psychological Testing in Personnel Selection, Part II: The Refinement of Methods and Standards in Employee Selection*.// *Public Personnel Management*. Summer2008, Vol. 37 Issue 2, p185-198. 14p.
- 27 Scroggins, W., Thomas, S., Morris, J. *Psychological Testing in Personnel Selection, Part III: The Resurgence of Personality Testing*.// *Public Personnel Management*. Spring2009, Vol. 38, Issue 1. P.67-77.
- 28 St-Sauveur, C., Girouard, S., Goyette, V. (2014)// *Use of Situational Judgment Tests in Personnel Selection: Are the different methods for scoring the response options equivalent?* // *International Journal of Selection & Assessment*. Sep2014, Vol. 22 Issue 3, p.225-239.
- 29 Sudaviciute, S. (2008) Attitudes towards personnel selection methods in Lithuanian and Swedish samples.// *Psychology PS* 5424 Spring 2008.
- 30 Zapata, S., Kreuch, T., Landers, R., Hoyt, T., Butcher, J. (2009) Personality assessment in personnel selection using the MMPI-2: A cross-cultural comparison.// *International Journal of Clinical Health & Psychology*. May 2009, Vol. 9 Issue 2, p287-298.

Mamyrbekova Gulsan

Candidate of psychological sciences, a.a. associate professor
of the department of pedagogy and educational management; al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: gulsan82@mail.ru, tel.: +7 771 400 2210

ACTUAL PROBLEMS OF AN INCOMPLETE FAMILY IN WORK OF THE SOCIAL TEACHER

All social problems of the present mention a family, refract in her health, ability to perform the numerous functions, to overcome difficulties. The question of a family role as the main social factor influencing formation of the personality is very urgent. In article are considered: concepts of a full and incomplete family, growth of quantity of incomplete families, sources of formation of incomplete families, problems of an incomplete family, such, as socially – economic, pedagogical, medical and psychological, and also socialization of children. The author critically estimates and warns about emergence of negative sources of formation of incomplete families, such as social and civil immaturity of spouses, their irresponsible, flippant attitude a family, and also increase in number of the compelled marriages, owing to pregnancy and the child's birth. The problem of absence of one parent in a family which can be the reason of defective, unsuccessful education of children, inadequate idea of boys of role functions of the man, the husband, the father is lifted, and also distorts ideas of girls of role functions of the woman, the wife, mother. In this regard, the author emphasizes a role of the social teacher whose practical activities are directed to psychology and pedagogical support of children and adults, development of the personality, rehabilitation of the person. For this purpose the author offers search of new models of education of younger generation, puts forward problems of the education of the personality in the open social environment demanding close interaction of all educational structures of our society – school, a family, labor collectives, the public.

Key words: the social environment, a family, a full and incomplete family, problems of an incomplete family, social protection, psycho-pedagogical support of children and adults.

Мамырбекова Гүлсан

педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент м.а., педагогика және
білім беру менеджменті кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: gulsan82@mail.ru, тел.: +7 771 400 2210

Толық емес жанұямен әлеуметтік педагог жұмысындағы өзекті мәселелері

Қазіргі заманның барлық әлеуметтік мәселелері отбасы сұрақтарын қозғайды, оның отбасына көз қарасы, көңіл күйге өз отбасының рөлі туралы көптеген функцияларды орындау қабілетіне байланысты. Отбасының рөлі туралы мәселе басты әсер ететін фактор ретінде қалыптасуына әлеуметтік ең өзекті мәселе болып табылады. Мақалада қаралатын ұғымдар: толық емес отбасылар санының өсуі толық және толық емес отбасы – экономикалық, педагогикалық, медициналық және психологиялық, сондай-ақ әлеуметтік, проблемаларды толық емес отбасы, толық емес отбасылар қалыптастыру көздері сияқты әлеуметтену балалар. Толық емес отбасылар қалыптастыру көздерінің пайда болғаны туралы ескертеді, олардың жауапсыз, әлеуметтік және азаматтық шикілік сияқты теріс бағалайды автор аса ерлі-зайыптылардың некені жүктілігі және бала тууы салдарынан, сондай-ақ мәжбүрлі санының ұлғаюына қарай қатынасымен жеңілтек отбасы. Бір ата-анадан сәтсіз теңбе-тең емес, себебі болса, табыс ету мүмкін болмаған отбасында балаларды тәрбиелеу, жарымжан туралы мәселе көтерілді, күйеуі, әйелі қыз балалар анасына әйелдер туралы, сондай-ақ табыс ету функциялары ұлдар тәрбиесі, әкенің тәрбиесі бұрмаланады. Осыған байланысты әлеуметтік педагог, практикалық психологиялық-педагогикалық қолдауға бағытталған балалар мен ересектердің базаны дамыту, оның қызметі авторы рөлі атап көрсетеді,

оңалтуды адамды құрайды. Осы мақсатта автор ұсынысы, талап ететін барлық әлеуметтік ортаға тығыз ықпалдастықтың жаңа үлгілерін іздеу өскелең ұрпақты тәрбиелеу міндеттері ашық тәрбие құрылымдары, мектептің, отбасының, еңбек коллективтерінің, жұртшылықтың өз-ара іс әрекеттерінің байланысында

Түйін сөздер: әлеуметтік орта, отбасы, толық және толық емес отбасы, толық емес отбасы мәселелері – әлеуметтік қорғау, балалар мен ересектерді психологиялық-педагогикалық қолдау.

Мамырбекова Гүльсан

кандидат педагогических наук, и.о. доцента кафедры педагогики и образовательного менеджмента,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: gulsan82@mail.ru, тел.: +7 771 400 2210

Актуальные проблемы неполной семьи в работе социального педагога

Все социальные проблемы современности затрагивают семью, преломляются в ее самочувствии, способности выполнять свои многочисленные функции, преодолевать трудности. Вопрос о роли семьи как главного социального фактора, влияющего на становление личности, является весьма актуальным. В статье рассматриваются: понятия полной и неполной семьи, рост количества неполных семей, источники формирования неполных семей, проблемы неполной семьи, такие как социально – экономические, педагогические, медицинские и психологические, а также социализация детей. Автор критически оценивает и предостерегает о появлении негативных источников формирования неполных семей, таких как социальная и гражданская незрелость супругов, их безответственным, легкомысленным отношением к семье, а также увеличением числа вынужденных браков, вследствие беременности и рождения ребенка. Поднята проблема отсутствия одного родителя в семье, которая может явиться причиной неполноценного, неудачного воспитания детей, неадекватного представления мальчиков о ролевых функциях мужчины, мужа, отца, а также искажает представления девочек о ролевых функциях женщины, жены, матери. В связи с этим автор подчеркивает роль социального педагога, практическая деятельность которого направлена на психолого-педагогическую поддержку детей и взрослых, развитие личности, реабилитацию человека. С этой целью автор предлагает поиск новых моделей воспитания подрастающего поколения, выдвигает задачи воспитания личности в открытой социальной среде, требующего тесного взаимодействия всех воспитательных структур нашего общества – школы, семьи, трудовых коллективов, общественности.

Ключевые слова: социальная среда, семья, полная и неполная семья, проблемы неполной семьи, социальная защита, психолого-педагогическая поддержка детей и взрослых.

Introduction

Recently to a family there are radical changes reflecting all-civilization tendencies and transformations in the Kazakhstan society. Researchers speak about formation of new type of an orientation of the personality, characterized by orientation to such values, as material security, enterprise, property, independence, spouses more and more seek for self-updating, self-development, self-improvement outside a family that, according to a number of scientists, creates threat of destabilization of a family, leads to growth of number of dysfunctional families.

Similar changes in system of valuable and semantic orientations of parents of children influence functioning of a family, and first of all – educational function. At teenage age the child aspires to autonomy, but at the same time needs parents, their help and emotional support. The violations of family education frustrating these needs of the child at this age are directly connected with negative

consequences for an emotional condition of the child, for his mental and personal development.

Since 2013, every second Sunday of September in Kazakhstan is celebrating the Family Day. In February 2016, the Institute of the Commissioner for the Rights of the Child was established in the country, and in December the Concept of Family and Gender Policy in the Republic of Kazakhstan was approved until 2030. 2017 in the CIS is declared the Year of the Family, which aims the countries of the post-Soviet space to search for effective forms of family support and family education. Experts are sure that increased attention to the main cell of society is not shown for the sake of a tick, The world is changing, along the family is changing too, traditional values are devalued.

And all this takes place against the background of economic and political instability in the world, as well as the impact of new information technologies. The destinies of the family and society are interrelated. The role of the family in society is incomparable in its strength, with no other social

institutions, since the personality develops and forms in the family, the process of socialization and the social roles necessary for painless adaptation in society takes place. The family acts as the first educational institution, the connection with which a person feels throughout his life.

The purpose of the article – a research of problems of families, different in structure. Upbringing and successful socialization of the child depends on the structure of the family. The specifics of situation in our society of incomplete families draws a special attention. Because huge problems in upbringing of the child arise with increase in number of incomplete families and nowadays the lonely mother, the lonely father divorced parents aren't a rarity. Problems of an incomplete family are especially urgent as education of children in such family has a number of features: insufficient influence on the child in a family, an unilaterally of educational influence, manifestation of unbalance of parental feelings, possibility of a thought of own inferiority in consciousness of the child.

Materials and methods of a research

In a theoretical part of a research methods of the analysis of scientific literature, the analysis of the state documents, in particular, materials of the Republic of Kazakhstan agency in statistics are used.

Research methods:

- social- pedagogical observation;
- experience studying;
- a statistical method (the quantitative and qualitative analysis of materials on family problems).

Review of literature

As the analysis of the psycho-pedagogical literature published at the end of XX – the beginning of the XXI st centuries shows, the pedagogues-researchers in their works mark out various aspects of family education: a support on the humanistic ideas within the theory of «free education» (Zh.-Zh. Russo, L.N. Tolstoy, S.T. Shatsky, K.N. Venttsel, etc.); the use of the principles of nationality in the system of public education according to K.D. Ushinsky's theory (M.I. Demkov, P.F. Lesgaft, A.S. Makarenko, L.V. Mardakhayev, V.A. Sukhomlinsky, I.Y. Yakovlev, etc.); definition of a family as factor of socialization of the identity of the child, as «complex of conditions and means» (V.G. Alekseeva, A.P. Baranov, I.V. Grebennikova, V.Y. Titarenko, A.G. Harchev, etc.); the formation of family spiritual and moral values (Y.P. Azarov, Sh.A.

Amonashvili, E.V. Bondarevskaya, V.A. Karakovsky, T.A. Kulikova, B.T. Likhachev, T.V. Lodkina, A.S. Makarenko, L.I. Malenkova, I.S. Maryenko, I.V. Metlik, A.B. Mudrik, M.N. Nedvetskaya, N.D. Nikandrov, V.V. Nikolina, A.S. Spivakovskaya, S.L. Soloveychik, A.G. Hripkova, S.T. Shatsky, N.E. Shchurkova, etc.); ethnopedagogical aspects of family education of children (G.N. Volkov, M.G. Taychinov, E.I. Sokolnikova, Z.B. Tsallagova, etc.); aspects of relationship of generations in a family (I.V. Bestuzhev-Lada, M.S. Matskovskii, Y.I. Semenov, A.G. Kharchev, and others); Psycho-pedagogical counseling of the family (Y.E. Aleshina, L.Y. Gozman, B.Z. Vulfov, M. Dubovskaya, L.I. Umansky, etc.); features of the upbringing and socialization of children in an unconventional family (M.I. Buyanov, A.B. Dobrovich, V.N. Druzhinin, A.I. Zakharov, I.Y. Medvedeva, T.A. Shishova, H. Figdor and others.).

History of family and public education – this branch of pedagogics since the most ancient times abounds different, occasionally with opposite estimates of an entity of the childhood, assignment of parents, the principles, contents and methods of family education, a role in it of the father and mother, the nature of a relation of a family with school and society up to now in general. Set of theories, points of view, concepts, policies, approaches, decisions... But the general that makes related them, is that destiny of the child, his assignment and welfare were never indifferent for parents to school, society in general – because this future.

The happened changes have weakened traditional functions of a family, the regulatory nature of sexual morals in distribution of duties in a family, have influenced the social status of the woman, have made her more responsible and independent. Women household chores are forced not only to carry out accurately and to raise children, but also to participate more on an equal basis with the man in production affairs, to carry on business. (Bim-Bud B.M., Gavrov S.N., 2010: 27).

A.S. Makarenko attached special significance to structure of a family. He has entered the concept «full» and «incomplete family», understanding as it a family which has no father or mother. Both education, and successful socialization of the child depends on the structure of the family. The special attention is drawn by specifics of situation in our society of incomplete families. Because huge problems in education of the child arise with increase in number of incomplete families and nowadays the lonely mother, the lonely father divorced parents aren't a rarity. Problems of an incomplete family

are especially urgent as education of children in such family has a number of features: insufficient influence on the child in a family, an unilaterality of educational influence, manifestation of unbalance of parental feelings, possibility in consciousness of the child of a thought of own inferiority (Makarenko, 1977: 32).

Unfortunately, in recent years the number of the families consisting of one parent, most often mothers – incomplete grows in our country. According to experts, adequate socialization of children in a family with one parent is impossible (Williams Brian, 2005:9). Considering modern problems of family education, it is impossible to ignore a problem of dysfunctional families and at-risk families. Certainly, each family is interested in that the child who is brought up in it has been surrounded with care, attention and didn't need anything. However a number of economic, demographic, medical and sanitary and other factors leads to the fact that the family gets into difficulties and it appears not to provide in forces to the child full education and development. Such families of «risk group» need the additional help. And often, because of deepening of problems, not in forces to fulfill parental responsibilities properly. «For the happy childhood the child needs the house where there is both a father, and mother», – the famous Russian sociologist I. Kohn writes (Kohn 2003: 45). At the same time statistical data show that in Kazakhstan every tenth child who hasn't reached eighteen-year age grows in a family with one parent, as a rule, with mother. The number of divorces increases, the prestige of a family falls, tension of intra family life, the conflicts and the facts of violence against women amplify. Many clinical observations which testify to the injuring divorce role on the small child were made. The fact of a divorce causes such serious consequences as neuroses, depressions and various disturbances in behavior: embitterment, aggression and so forth. Considering mass character of such phenomenon as an incomplete family, it is extremely important to find out whether has education of the child without father steady and natural consequences for development of the person of the child. E.O. Smirnova, etc. undertook the comparative analysis of the children's drawings «my family» in two groups of children of 5 – 7 years: living in an incomplete and full family. The research was conducted in kindergartens and 623 children participated in it: 544 of an incomplete family and 80 of full.

The received results can testify to essential differences in emotional feeling of the children

growing in full and incomplete families. And these differences depend on a sex of the child: if indicators of girls from incomplete families are in most cases rather close to the relevant data of their coevals from full families, then indicators of boys in two selections significantly differ. These differences consist in the following:

The emotional condition of boys from incomplete families is lower and oppressed, than at girls;

This group is in rather difficult situation of emotional isolation: their communications with mother are less close;

Boys from incomplete families have feeling of loneliness and difficulty in communication in a family much more often (Fleyk-Hobson K., 1993: 12).

In one of the performance before journalists the Chairman of the RK agency according to Alikhan Smailov has reported that in 2012 the maximum number of stains – more than 47 thousand has been recorded, and in 2013 in two months in Kazakhstan nearly 10% more stains, than in the same period of previous are registered. Every fourth marriage in Kazakhstan for the last five years has broken up. The number of «single mothers» and «single fathers» have respectively made 444 800 women and 42 300 men. In total more than 3,3 million married couples live in the country, according to a statagentstvo, in the marriage union now.

Almaty is considered the leader in number of stains – every third marriage breaks up here. Children from an incomplete family can not always satisfy the requirements, interests. Mother who is bringing up one child is forced to work, thereby gives to time to communication with the child a little, just the same picture is observed in a family where the single father.

The incomplete family is one of the main social demographic types of a modern family. The incomplete family is a small group with partial incomplete communications where there is no traditional system of the relations «mother – the father – the child» (Dementieva, 2001:8).

The incomplete family is the small social group consisting of one parent and children living together with him. They are connected by the related relations, maintaining the general economy, mutual moral responsibility. The incomplete family is formed owing to the death of one of parents, a divorce, the birth of illegitimate children, the actual disintegration of the family relations at their legal preservation.

Growth of incomplete families is directly connected with the sphere of the matrimonial relations:

- change of moral standards in the field of relationship of floors;
- distribution of premarital communications,
- change of traditional roles (family) men and women;
- loss of families of the production function;
- unpreparedness of youth to marriage;
- the overestimated requirements in relation to the marriage partner; – alcoholism and drug addiction (Lazarev, 2005: 39).

Allocate several sources of formation of incomplete families. The most mass of them is connected with disintegration of a family owing to a divorce of spouses. The sociological information which is saved up by researchers demonstrates that are the most common causes of stains alcoholism, not similarity of characters, treason or creation of other family. The fact that in most cases the woman acts as the initiator of a divorce attracts attention. As for early marriages, they are less durable, than usual. This process, undoubtedly, is stimulated with social and civil immaturity of spouses, their irresponsible, flippant attitude a family, and also increase in number of the compelled marriages, owing to pregnancy and the child's birth. Formation of incomplete families is also promoted considerably by the disproportionate growth of mortality of men observed in the last decade at working-age from the unnatural reasons (poisoning, production injuries, military operations etc).

Due to the change of moral standards in the field of relationship of floors, distribution of premarital communications, unpreparedness of youth to marriage, overestimate of requirements to the marriage partner the number of the children born out of marriage increases.

There is a number of the problems concerning incomplete families which treat socially – economic, pedagogical, medical and psychological.

Among problems of incomplete families in most cases the problem of economic character (the material difficulties experienced by a family) especially is particularly acute. The cumulative budget of a family consists of the individual labor income, grants, pensions, compensatory payments and privileges determined by the state, the alimony for children after the divorce, gifts in money or things, products from relatives and friends.

What does growth of action of adverse factors threaten with?

First of all we will note frightening tendencies: trouble threatens growth of number of neglected and street children, the families which don't have the permanent residence, and also needy families, etc.

The frightening statistics showing the constant growth of quantity of cases of deprivation and restriction of the parental rights of statement of families on the account demonstrates that the problem of family trouble requires the immediate solution (Nikandrov, 2000: 58).

Most often become problems of such families:

Social and economic problems. The limited income, low material supply concern to them.

Behavioural problems. Absence of one of parents most often in a negative side changes style of family education. For example, trying to protect as much as possible the child from the stress connected with experience of a divorce, and also the changes which have concerned a family way of life, many mothers begin to sponsor excessively children, depriving of them independence. And some go into other extremes, depriving of children of parental care and attention, giving itself full-time job. The aspiration of mother to show excessive severity can become one more example of the unhealthy relations in the child parent system, wishing «to compensate» him absence of the father thereby. In all these cases the atmosphere in a family where the child is brought up, becomes extremely unhealthy.

Often after the divorce, mother can't cope with the negative emotions connected with the former spouse. Also begins to vent the rage on the child.

Natural result of the created negative styles of family education, a gap it becomes put – the parental relations, a tendency to mutual distrust, violation of communicative communications and a set of problems which the child will face in the future.

Psychological problems. The experiences connected with lack of moral support from one of parents concern to them, first of all. In families where the child has endured a divorce of parents, he forms a set of complexes – it is also experience of separation from one of parents, and charge of in what has occurred. Besides, absence of one of parents can negatively affect the child's self-assessment extremely. (Vygotsky, 2006:52)

The school development of society in our country sought to strengthen at all times the influence on a family that with her help to realize all abilities of the pupil.

Our school gradually becomes more and more open social and pedagogical rule. She is open for various beliefs of pupils, dialogue, interpersonal and intergroup communication; it is open in physical sense the whole day both for children, and for adults.

At school prevails tendencies to expansion and strengthening of interactions with life, all social institutes of the environment – a family, the

enterprises; cultural educational institutions, public organizations, etc. And the most important – at open school of activity is transferred to the identity of the child: all necessary conditions for his personal development are created (Mudrik, 2000: 48).

Results and discussion

As a result of studying of researches need of control of realization of structure of open school is noted.

The basic in her activity is a diagnosing of a social and psychological situation in a family; the organization of work of the experts directing to versatile social and pedagogical activity of a family.

Increase in pedagogical culture of parents is a basis of improvement of family education. Among them: a PTA meeting as one of the most often practiced forms of increase in pedagogical culture of parents. At meetings parents get acquainted with the general questions of education of children in a family and school, with tasks and results of work of school. Other form of work are competitions, festivals of parents which are devoted to exchange of experience of education of children. Also the debate as one of forms of increase in pedagogical culture of parents is used. Actively meetings at a round table in which people of various specialties, different age and parental experience participate that allowed to broaden educational horizons not only of fathers and mothers, but also teachers began to be held and to propagandize the best experience of family education, their participants exchange opinions, relying on the acquired knowledge and the accumulated experience.

In the analysis of addresses of parents to experts the following problems come to light:

- problems of relationship of parents and child of – 35%,
- parents are concerned by unwillingness of the child to study – 30%,
- a problem the relations of the child and the teacher – 15%,
- problems of adaptation of the child in collective of relationship with peers – 10%

Economic and social problems negatively influence life of society in general. As a result, increase in families of «risk group», growth of number of teenagers with various forms of deviant behavior is observed in recent years.

In the senior classes 30 people have been interviewed: physical impact almost doesn't meet, however only 50% of young men and girls consider the situation in a family of equal, 9% consider that

they hold position of the person forced to submit only in a family, 3% consider themselves lonely people whom nobody understands and doesn't love, 10% feel constant guardianship, 4,3% consider that they create problems in a family, 1% feel as strangers, it is difficult for them to participate in family life. More than a half of the interviewed seniors have noted that parents seldom pay attention to their mood. What exit from the created situation? Who can give help and) if not to stop, at least to reduce similar cases? First of all it is, of course, a family and school which are, in our opinion, a microenvironment of protection of the child.

The researches conducted at school have shown that only 29% of children spend free time with parents, regularly check diaries of 12%. Deficiency of communication of parents with children doesn't form a basis of progress of school students in educational activity, the number of «difficult» increases. And, nevertheless, a family – the main factor of development and education of the personality. Parents have to bring up the child, and all social institutes can only help them with providing conditions for self-development of the child, helping it to learn the individual inclinations, tendencies and to realize them in the acceptable form useful to him and societies. (Antonova, Tsvetkova, 2006: 7)

On our deep belief, parents have to remember always: the child can find that emotional support which is necessary for him only in a family. The child has to be sure that at any difficulties and difficult situations arising in life he has a strong back – his family where will always understand and will help. Parents have to have a full faith in the child.

The school can become other defender of the child, it is urged to help the young man to gain independence. But a family, school, as is well-known – model of society, and education – one of his institutes therefore they can't significantly differ from the fundamental principle.

The priority directions in the organization of family and public education are:

- orientation of education on development social and active, educated, is moral also physically healthy personality in the changing conditions of public life;
- familiarizing of the growing generation with cultural and historical traditions, formation of feeling of the real owner of land;
- improvement of civil, legal and patriotic education of pupils;
- formation of a healthy lifestyle, activization of sports and mass and improving work;

- creation of conditions for formation of socially necessary knowledge and skills, professional interests, development of creative abilities of each child (Gulyaikhin, 2013:56).

Depending on character of family problems, their complexity, sharpness or neglect, in work with each concrete incomplete family various forms and methods of social work are used. It both individual, and group (club) social work, work within family consultation (family therapy) and social patronage, work separately with the child, with the parent or with both of them at the same time.

Very urgent is a work of the social teacher today. Social activity as the public phenomenon is peculiar to human society from the moment of his existence. During various periods of the development society helped with various form to the members to survive. Social work as practical activities is directed to support, development of the personality, rehabilitation of the person. The social teacher – the expert giving psychology and pedagogical support of children and adults (Shubovich, 2010:38). The position of the social teacher is available, as a rule, in the organizations of education, the public centers of educational work on the residence and in social services. He carries out a complex of actions for education and social protection of children in educational institutions and at the place of residence. The main objective of the expert – it is timely to give social help to children and teenagers, a family. In modern society, unfortunately, children need social protection. Children don't choose parents, not their wine that parents have divorced, or lead an immoral life. Unfortunately, there was usual a deprivation of the parental rights when irresponsible parents forget about the duties, abuse, harmfully influence development of the child, cruelly treat them. Society is obliged to protect children as the childhood has to be cloudless, happy, only then we can bring up strong in spirit, confident in the future the younger generation. Activity of the social teacher is very responsible. Identification of dysfunctional families and taking measures to protection of the rights of children and teenagers, protection of their life and preservation of health belongs to his duties. For this purpose the social teacher studies personal features of the children needing the help and defines system of necessary educational measures and actions. Work with difficult children, children – orphans and children without parental support belongs to his duties, he is engaged in their employment, provision of housing and grants. If necessary he raises a question for appropriate authorities of deprivation of the parental rights, establishment of guardianship

and guardianship, adoption and other measures, is a peculiar intermediary between the pupil and various administrative, departmental and social services and the charitable organizations.

Conclusion

So, at the present stage of society further development and improvement of educational function of a family are promoted: continued care of the state of a family; steady increase in her material well-being and improvement of domestic conditions; unity of educational problems of a family and society; coherence of educational influences on the child of school, family and all society; increase of general education, cultural and pedagogical level of parents, increase in moral and civil liability of parents for education of younger generation. About the birth the child is connected with parents by invisible «thread» and from that what relations are put between them directly formation of the personality depends.

And if all of us are teachers, parents – we will act within universal ideals and values, then the probability of success on the way of education of new generation will significantly increase.

Having considered some parties of this problem, we come to a conclusion:

- the correct organization of work of the social teacher with children from incomplete families, allows to correct social development of the personality at early stages and to come as a result to the correct social adaptation of the child. Our modern life demands search of new models of education of younger generation, puts forward problems of education of the personality in the open social environment, demands close interaction of all educational structures of our society – school, a family, labor collectives, the public;

- at modern school the social teacher – a significant figure. The main goal of work of the social teacher is a psychology and pedagogical support in creation of a healthy microclimate in collective, contribution to the kind interpersonal relations and realization of abilities of each child, protection of their interests and taking measures to the solution of the arising problems;

- that in modern conditions for implementation of the social order of families with different levels of self-reliance, training of specialists in the field of pedagogics of a family of the following directions is necessary: professional teacher (house teacher, house psychologist, social teacher, tutor, tutor, etc.); the expert of the sphere of social pedagogical work

(realizing functions of the mentor, the intermediary, the curator, the diagnostician, the consultant, the adviser, the psychotherapist, etc.); expert of services industry (nurse, housekeeper, etc.).

These aspects in style of education which cause deviations from normal, harmonious development of the identity of the child, that is education violation

come under the spotlight of researchers: hyper – or a hypopatronage, conniving or ignoring of needs of the child, inconsistency in the relations of parents with children, overestimate or insufficiency of requirements, an ogranichitelstvo, excessiveness of the bans or their insufficiency, excessiveness of sanctions or their total absence, etc.

References

- 1 Andreyeva, G. M. Social psychology: The textbook for higher educational institutions – M., 2000.
- 2 Antonova L. I., Tsvetkova N. A. Rol of family traditions and rituals in ideas of the senior school students of a family // Modern humanitarian researches. – No. 1. – 2006.
- 3 Bim-Bud B. M., Gavrov S. N. Semya as sociocultural phenomenon//Modernization of institute of a family: macrosociological, economic and antropologo-pedagogical analysis. Monograph. – M.: Intellectual book, New chronograph, 2010. – P. 27 – 53.
- 4 Vygotsky, L. S. Psikhologiya of development of the child: The manual/H.p. Vygotsky – M.: Academy 2006. – 512 p.
- 5 Betty Schramper Azar. Basic English Grammar/Longman, 1996.
- 6 Betty Schramper Azar. Understanding and Using English Grammar/Longman, 1999.
- 7 Williams Brian. Marriages, Families & Intimate Relationships. – Boston, MA: Pearson, 2005. – ISBN 0-205-36674-0.
- 8 Werneck H., Werneck-Rohrer S. PsychologiederFamilie. – Wien: WUV, 2000. – 355 S. – ISBN 3-85114-547-X.
- 9 Van de Kaa D.J. Europe's Second Demographic Transition//Population Bulletin, Vol. 42, No. 1. Population Reference Bureau, Washington D.C., 1987
- 10 Gulyaikhin, V. N. Semya as subject of early legal socialization//NB: Matters of law and politicians. – 2013. – No. 7. – P. 56-66.
- 11 Grishanova, O. S. Interactive forms of interaction of a family and Uchitel School / Publishing house, – Volgograd – 2008
- 12 Dementieva I. F. Negative factors of education of children in an incomplete family//family Sociology. – No. 6. – 2001.
- 13 Dianne Swenson. The Day Dad Cried and other stories/Perfection Learning Corporation, Logan, Iowa, 1984.
- 14 Cambridge Dictionary of American English/Cambridge University Press, 2000.
- 15 Sandpiper, L.A. Family education: Manual / L.A. Kulik – M.: Education of 2003. 175 pages.
- 16 Kovalyov, S. V. Psikhologiya of a modern family: The manual / S. V. Kovalyov – M.: Education of 1999. 270 pages.
- 17 Kohn, I.S. Child and society. – M.: Academy, 2003. – 336 pages – ISBN 5-7695-1420-5.
- 18 Con, I.S. Sociological psychology. – M.: Moscow psikhologo-social institute; Voronezh: NPO MODEK publishing house, 1999.
- 19 Lazarev, A.A. Family pedagogics: The manual / A. A. Lazarev. – M.: Academy, 2005. – 314 p.
- 20 Makarenko A. S. Lectures about education of children. – M., 1977.
- 21 Mudrik, A. V. Social pedagogics: studies. for students высш. пед. studies. institutions / A. V. Mudrik. 2nd prod., испр. and additional – M.: AcadeMia, 2000. – 182 pages – (Higher education). – ISBN 5-7695-0315-7.
- 22 Nikandrov, N. D. Russia: socialization and education at a turn of the millennia. – M.: Pedagogical society of Russia, 2000. – 304 p. – ISBN 5-93134-102-1.
- 23 Open Encyclopedia Project
- 24 Prokopyeva, M.M., Germogenov, M. D. Bases of family education: monograph./M. M. Prokopyeva – Yakutsk: Bichik publishing house, 2003.
- 25 A family in the center of social population policy//Independent institute of social policy: Sb. – M., 2009. – No. 1. – P. 192.
- 26 Shubovich, M. M. Training of students of higher education institution for social and pedagogical activity with a family / M.M. Shubovich. Ulyanovsk: Publisher Kachalin of A.B., 2010. – 160 pages – ISBN 978-5-904431-45-7.
- 27 Shubovich, M. M. Problems of family education in philosophical and pedagogical heritage I. A. Ilyina / M.M. Shubovich// the Messenger of Ekaterina's Institute 2010. – No. 4 [12]. – P. 23-25. – ISSN 1997-6968.
- 28 Fleyk-Hobson K., etc. Development of the child and his relations with people around / Lane with English – M. 1993.
- 29 Freud A. Childhood psychopathology – M., 2000.
- 30 Forelock, N. V. The reference book for parents. Psychology of the child from And to Ya. M.: Basis, 2007.

Литература

- 1 Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений – М., 2000.
- 2 Антонова Л. И., Цветкова Н. А. Роль семейных традиций и ритуалов в представлениях старших школьников о семье // Современные гуманитарные исследования. – № 1. – 2006.
- 3 Бим-Бад Б.М., Гавров С.Н. Семья как социокультурный феномен // Модернизация института семьи: макросоциологический, экономический и антрополого-педагогический анализ: монография. – М.: Интеллектуальная книга, Новый хронограф, 2010. – С. 27–53.

- 4 Выготский, Л.С. Психология развития ребенка: учебное пособие / Л.С. Выготский – М.: Академия, 2006. – 512 с.
- 5 Betty Schramper Azar. Basic English Grammar / Longman, 1996.
- 6 Betty Schramper Azar. Understanding and Using English Grammar / Longman, 1999.
- 7 Williams Brian. Marriages, Families & Intimate Relationships. – Boston, MA: Pearson, 2005. – ISBN 0-205-36674-0.
- 8 Werneck H., Werneck-Rohrer S. Psychologie der Familie. – Wien: WUV, 2000. – 355 S. – ISBN 3-85114-547-X.
- 9 Van de Kaa D.J. Europe's Second Demographic Transition // Population Bulletin, Vol. 42, № 1. Population Reference Bureau, Washington D.C., 1987
- 10 Гуляихин, В. Н. Семья как субъект ранней правовой социализации // ВВ: Вопросы права и политики. – 2013. – №7. – С.56-66.
- 11 Гришанова, О.С. Интерактивные формы взаимодействия семьи и школы, – Волгоград: Издательство «Учитель», 2008.
- 12 Дементьева И.Ф. Негативные факторы воспитания детей в неполной семье // Социология семьи. – №6. – 2001.
- 13 Dianne Swenson. The Day Dad Cried and other stories/ Perfection Learning Corporation, Logan, Iowa, 1984.
- 14 Cambridge Dictionary of American English / Cambridge University Press, 2000.
- 15 Кулик, Л.А. Семейное воспитание: Учебное пособие / Л.А. Кулик – М.: Просвещение, 2003. – 175 с.
- 16 Ковалев, С.В. Психология современной семьи: Учебное пособие / С.В. Ковалев – М.: Просвещение 1999. – 270 с.
- 17 Кон, И.С. Ребенок и общество.– М.: Академия, 2003.– 336 с.– ISBN 5-7695-1420-5.
- 18 Кон, И.С. Социологическая психология. – М.: Московский психолого-социальный институт. – Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 1999.
- 19 Лазарев, А.А. Семейная педагогика: учебное пособие / А.А.Лазарев. – М.: Академия 2005. – 314 с.
- 20 Макаренко А. С. Лекции о воспитании детей. Избр. пед. соч. – М., 1977.
- 21 Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений / А.В. Мудрик. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Academia, 2000. – 182 с. – (Высшее образование). – ISBN 5-7695-0315-7.
- 22 Никандров, Н. Д. Россия: социализации и воспитание на рубеже тысячелетий. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 304 с. -ISBN 5-93134-102-1.
- 23 Open Encyclopedia Project
- 24 Прокопьева, М.М., Гермогенова, М.Д. Основы семейного воспитания: монография / М.М. Прокопьева – Якутск: Изд-во «Бичик», 2003.
- 25 Семья в центре социально-демографической политики // Независимый институт социальной политики: Сб. – М., 2009. – № 1. – С. 192.
- 26 Шубович, М. М. Подготовка студентов вуза к социально-педагогической деятельности с семьей / М.М. Шубович. – Ульяновск: Издатель Качалин А.В., 2010. – 160 с. – ISBN 978-5-904431-45-7.
- 27 Шубович, М. М. Проблемы семейного воспитания в философско-педагогическом наследии И.А. Ильина / М.М. Шубович // Вестник Екатеринбургского Института 2010. – № 4 [12]. – С. 23-25. – ISSN 1997-6968.
- 28 Флейк-Хобсон К. и др. Развитие ребенка и его отношений с окружающими / Пер. с англ. – М., 1993.
- 29 Фрейд А. Психопатологии детства – М., 2000.
- 30 Чуб, Н. В. Справочник для родителей. Психология ребенка от А до Я. – М.: Основа, 2007.

2-бөлім
СОЦИОЛОГИЯ

Раздел 2
СОЦИОЛОГИЯ

Section 2
SOCIOLOGY

Abdiraimova Gulmira¹, Burkhanova Dana²

¹doctor of sociological sciences, professor, Head of the department of sociology and social work, al-Farabi KazNU Almaty, Kazakhstan, e-mail: gulmira.abdiraimova@kaznu.kz, tel.: +7 701 766 6452

²PhD, a.a. associate professor of the department of sociology and social work, al-Farabi KazNU, Almaty, Kazakhstan, e-mail: dana.burkhanova@kaznu.kz, tel.: +7 701 888 7544

**STRENGTHENING THE POTENTIAL OF COMPETITIVENESS:
UNIVERSITIES AND COOPERATION**

Support of the higher education system development is one of the key tasks of the national policy of the country. Its accessibility is not only a matter of quantity, but also a key element of the social measurement of higher education, independent of the socioeconomic background and other factors that indirectly influence its expansion and development. Education in this context is defined as an «access policy», aimed at participation of all layers of population and ensuring the effectiveness of their participation. An important direction of the university's activity, wishing to ensure a competitive position in the market of educational services, is the preparation of competitive specialists. And one of the key indicators determining the rating of an educational institution in conditions of growing competition is the level of demand for graduates. The results of the quantitative research were processed and analyzed with licensed software SPSS for Windows (version 21). The methodology used in the study allows making a comparative analysis of the competitiveness of graduates in a certain segment of the labor market, to take into account the dynamically changing demands of the labor market for the competitiveness of Kazakh graduates. The results of evaluations can be used to adjust curricula, target the educational activities of the university, create an individual educational and professional trajectories, and in motivational and educational preparation of students to form their competitiveness. The theoretical and practical importance of the article lies in the developed provisions that contribute to the further development and enrichment of data in the field of sociology of science, the sociology of education, educational and scientific programs, and educational concepts.

Key words: education, university, employment, competencies, graduates

Әбдірайымова Гүлмира¹, Бурханова Дана²

¹әлеумет.ғ.д., профессор, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының меңгерушісі, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,

Алматы қ., Қазақстан, e-mail: gulmira.abdiraimova@kaznu.kz, тел.: +7 701 766 6452

²PhD, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының доцент м.а.,

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,

Алматы қ., Қазақстан, e-mail: dana.burkhanova@kaznu.kz, тел.: +7 701 888 7544

**Бәсекеге қабілеттіліктің мүмкіншіліктерін күшейту:
университеттер мен серіктестік**

Жоғары білім беру жүйесін дамытуды қолдау – мемлекеттің ұлттық саясатының негізгі міндеттерінің бірі. Оның қолжетімділігі – тек қана сандық мәселе емес, сонымен қатар әлеуметтік-экономикалық жағдайға және басқа факторларға тәуелді емес, оның дамуы мен кеңеюіне қосалқы ықпал ететін жоғары білімді әлеуметтік өлшеудің негізгі бөлшегі. Білім беру бұл тарапта барлық халық таптары қатысуына бағытталған және олардың қатысуының сапасын қанағаттандыратын «қолжетімділік саясаты» ретінде анықталады. Білім беру саласында қызмет көрсету нарығында өзіне бәсекеге қабілетті орын алуға ұмтылған университет жұмысының маңызды бағыттарының бірі болып бәсекеге қабілетті мамандарды даярлауды қояды. Күннен-күнге өсіп келе жатқан бәсекелестік жағдайында жоғары оқу орындарының рейтингін анықтайтын басты көрсеткіш ретінде түлектердің қоғамға қажеттілігінің деңгейі шығады. Жүргізілген

сандық зерттеудің нәтижелері SPSS for Windows (version 21) лицензияланған бағдарламасымен өңделіп, талданды. Зерттеуде қолданылған бағалау әдістемесі белгілі бір еңбек нарығы сегментінде бәсекеге қабілеттілікке салыстырмалы талдау жасауға, қазақстандық түлектердің бәсекеге қабілеттіліктеріне еңбек нарығы тарапынан жылдам өзгеретін талаптарын ескеруге, бағалаудың нәтижелерін оқу бағдарламаларын түзету кезінде, ЖОО-ның жұмысы барысында басты оқыту бағыттарын белгілеуде, жеке білім беру және кәсіби траекториясын құрастыруға және студенттерде бәсекеге қабілеттілікті орнатуға апаратын мотивациялық және білім беру даярлығына жол ашады. Мақаланың теориялық және тәжірибелік маңыздылығы келтірілген ғылым әлеуметтануы, білім беру әлеуметтануы, білім беру және ғылыми бағдарламалар аумағындағы деректердің толығып және ары қарай дамуға жағдай жасайтын қағидалармен негізделеді.

Түйін сөздер: білім беру, университет, жұмысқа орналастыру, біліктіліктер, түлектер.

Абдирайымова Гүльмира¹, Бурханова Дана²

¹д.социол.н., профессор, зав.кафедрой социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: gulumira.abdiraimova@kaznu.kz, тел.: +7 701 766 6452
²и.о. доцента кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: dana.burkhanova@kaznu.kz, тел.: +7 701 888 7544

Усиление потенциала конкурентоспособности: университеты и сотрудничество

Поддержка развития системы высшего образования является одной из ключевых задач национальной политики страны. Ее доступность — это не только вопрос о количестве, но и ключевой элемент социального измерения высшего образования, не зависящий от социально-экономического фона и других факторов, опосредованно влияющих на ее расширение и развитие. Образование в этом контексте определяется как «политика доступа», направленная на участие в ней всех слоев населения и обеспечение эффективности их участия. Важным направлением деятельности университета, желающего обеспечить себе конкурентоспособное положение на рынке образовательных услуг, становится подготовка конкурентоспособных специалистов. И одним из знаковых показателей, определяющих рейтинг учебного заведения в условиях нарастающей конкуренции, выступает уровень востребованности выпускников. Результаты проведенного количественного исследования были обработаны и проанализированы с использованием лицензированного программного обеспечения SPSS for Windows (version 21). Используемая в исследовании методика оценки позволяет провести сравнительный анализ конкурентоспособности выпускников в определенном сегменте рынка труда, учесть динамично изменяющиеся требования рынка труда к конкурентоспособности казахстанских выпускников, использовать результаты оценок при корректировке учебных планов, целевой ориентации образовательной деятельности вуза, создании индивидуальной образовательно-профессиональной траектории, а также при мотивационно-образовательной подготовке студентов по формированию их конкурентоспособности. Теоритическая и практическая важность статьи заключается в выработанных положениях, способствующих дальнейшему развитию и обогащению данных в области социологии науки, социологии образования, образовательных и научных программ.

Ключевые слова: образование, университет, трудоустройство, компетенции, выпускники.

Introduction

In recent years, the Kazakhstan labor market has undergone significant changes, largely due to the economic crisis. The situation of university graduates in the labor market is characterized by ambiguity, which is due to the specificity of the directions of graduates' training and their relevance to the labor market. Despite certain positive changes, only about 10-12% of the total number of employed graduates in 2015 has positions according their specialties. In the situation of labor supply excess in the labor market, formed mainly by professionals with

experience, graduates who do not have experience in the profession, it is difficult to compete and qualify for high-quality jobs.

Employment is becoming a key issue in many European countries and the role of higher education in developing the competencies and personal qualities of graduates in developing their competitiveness is decisive. The «recruitment» cannot be reduced to employment and at the same time involves the development of a «combination» or «achievement system» consisting of skills, knowledge, understanding and personal qualities, which ultimately creates the opportunity for the

graduate to remain in the field of employment (Bryson, 2014; Harvey, 2003:58; Tran, 2016:62). In a more comprehensive understanding, employment should be viewed in terms of their social contributions and benefits to key and «secondary» stakeholders, independent of the student, for example, society and the economy (Bowden et al., 2000:27; Knight & Yorke, 2004:38; Cole & Tibby, 2013:6; Knight & Yorke, 2006:10).

Mason (2009:1) argues that employment is understood as a willingness to work, so it is important not only «knowledge», but also the understanding that their knowledge will contribute to «commercial» productivity and benefit to the employer.

The policy of European education is aimed at opening up the potential in the context of the globalization of the economy and introducing more effective social innovations, reorienting and developing new «advanced» programs that correspond to the rapid pace of change (Lines, 2011: 8). Universities are the basis for a successful economy and society, ready to face the challenges and threats of the 21st century. Their role as the initiator of new knowledge and keepers of existing one is undeniable. At the same time, «work capacity», «partnership», «competitiveness» are the key concepts of management in universities, whose educational and research missions are adapted and directed to meet the needs of the society and all its strata in acquiring new knowledge and experience (Healey, Flint & Harrington 2014:21).

Today, a comparative analysis of the competitiveness of graduates in a certain segment of the labor market taking into account the dynamically changing demands of the labor market, cooperation of universities and employers is the topical issue.

Theoretical and methodological review

An analysis of European employment practices for graduates shows many framework structures in universities that facilitate the implementation of successful employment strategies. Universities are aimed at fulfilling, to a certain extent, consultative, vocational guidance and teaching functions without an active intervention in the employment process (Germany, France, Poland, Czech Republic) (Potocnik and Verheugen, 2007: 12; Kleiner 2008:49, Reid, 2016).

The structure of European universities includes consulting departments that implement the functions of accompanying students in the educational process. The prerogative for building a «graduate-employer»

relationship is realized by specialists from career-oriented bureaus. A distinctive feature of the graduate employment practices in German universities is the responsibility, self-initiative and entrepreneurial initiative of the graduate him/herself in job seeking. An important stage of professional self-determination is educational practice. Students, in accordance with their inclinations, interests, independently turn to various organizations and enterprises.

In order to succeed in the labor market in Germany, graduates of German universities should have sufficient skills for employment. The necessary skills include job search skills and applied skills; as well as competences and skills of interpersonal communication, cultural sensitivity and management, an important role is played by the business qualities of the applicant. Currently, despite the fact that many initiatives are implemented to improve the success in the career of graduates, many experts note the difficulties in implementing a consistent employment policy.

Interaction of employment centers of French educational institutions is also based on consulting guidance within the educational process. In addition, the implementation of joint programs for professional and social adaptation is entrusted to the local representative offices. It is possible to give an example of the French experience of the training and employment of graduates of the educational institutions (which, rather, is not typical for all French universities) on the example of the Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence. There is a special service for employment, whose activities are aimed at integrating new generations of graduates of the Institute into professional life and assisting former graduates who have lost their jobs. The Employment Service constantly updates the database on vacancies and internships and forms a list of labor supply proposals for a whole set of criteria: the scope of activity, the location of the organization (enterprise) offering the job, the detailed characteristics of it and etc.

The development of skills and professional competencies of specialists is important in increasing the productivity and sustainability of enterprises, in improving working conditions, as well as job opportunities (Boden and Nedeva 2010:38).

In order to ensure the orientation in the labor market, young people need functional skills to perform specific tasks, as well as the basic skills: the ability to learn (learning to learn), communication (communication), problem solving and team work. The development of basic skills is an important component in the system of lifelong learning and the

ability to adapt to changes (Hughes & Barrie 2010; Cumming, 2010, Klosters, 2014).

Acquired skills are becoming increasingly important when employing. Vocational and technical skills are necessary, but in the face of fierce competition, employers are expanding the requirements for candidates, including the personal and social qualities that graduates must possess (Liu, Salvanes & Sorensen 2012; Jones 2012; Helyer, Lee, & Evans, 2011).

Future workers need to continue their further education and adaptation, and also have the ability to communicate effectively, to creative thinking, to make their own decisions, to manage themselves at work, to work in team and to interact with employees, to process and analyze information, effectively applying the latest technologies and new ideas. These basic skills for employment are important to improve the chances of young people to get a job and participate in lifelong learning programs.

Work ability entails more than an opportunity to get a first job. It is the ability to adapt to new conditions, career mobility and the capacity to work throughout life, which requires illustration of the various ways to integrate acquired professional skills and the ability to acquire new skills, knowledge in the field of social and labor relations, including the right to safe and healthy working conditions, and overall successful adaptation to changing conditions (Riley, 2012; Savickas, 2013).

Dey and Cruzvergara (2014) studying the potential of universities in the design and implementation of employment programs, in a historical review offered a «career model», beginning with a professional orientation at the beginning of the 20th century, tracking a series of shifts («*Vocational Guidance*» (1900-1920) – «*Teachers Guidance*» (1920-1940) – «*Job Placement*» (1940-1970) – «*Career Counseling*» (1970 – 1990) – «*Professional Networking*» (1990 – 2010) – «*Connected Communities*» (2010 – 2030) in provision and expansion of career services in higher education system.

The «*Connected Communities*» paradigm is characterized by a shift in services provided after the global economic downturn of 2008, and identifies the needs and changes in services faced by university career centers. Cole, Tibby (2013) express the importance of implementing a more «flexible» structure and institutional approach to the provision of employment services, allows «to discuss, to reflect, to act and evaluate.»

In general, the ability to work is that in addition to applying technical skills in the workplace, employers look for job seekers who can communicate effectively;

can work in a team; with good interpersonal skills: can solve problems; have good skills in information and communication technology; ready and able to learn; and flexible in their work approach. In addition to these competencies, it is very important for a job applicant to have personal qualities, such as: honesty, reliability, punctuality and loyalty / flexibility (Lowden, Hall, Ellio & Lewin, 2011).

Typically, a good education increases the chances of a young person to find a better job, and contributes to its productivity and increased income. In European countries, for example, unemployment among young people (20-24 years) with secondary specialized education is reduced by 7.4 percent. Many young people face difficulties in finding a job due to the discrepancy between the education / training received and the demands of the labor market.

According to data published in the Australian Government's annual report what vocational education and training should focus on in Australia, and what skills are necessary for future professionals, «all employees are subject to the requirements of new systems and technologies. It is necessary to learn to combine new operational communication skills, teamwork skills, decision-making skills, flexibility and resilience to changes in the workplace. As a reaction to economic change, it is important for specialists, in addition to professional and technical competencies, to have the ability to adapt quickly and to lifelong learning. In general, when analyzing the necessary skills of a future specialist, employers determine that a graduate of Australian universities should be: flexible and quickly adaptable to change; able to apply skills in different contexts; to study throughout life; team-oriented and be wise, since the last attribute gives the opportunity to get more in acquiring life experience» (Australian Qualifications Framework 2013; Bradley, 2008).

Results of the research and discussion

Designing the results of education is one of the most important aspects of reforming of Kazakhstan's education. The development of the competences of educational programs is designed to be carried out in the context of institutional, national and international benchmarks, and the results of education are usually considered at three levels: local level (course, discipline, practice, module, training program); National level (qualifications frameworks, national qualifications frameworks and professional standards); International level (transparency, recognition of degrees and qualifications)

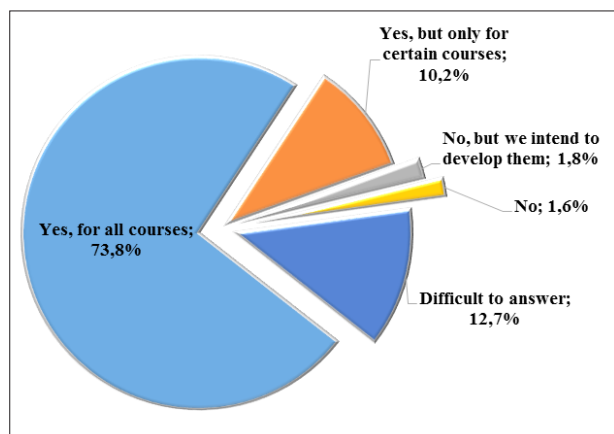


Figure 1 – Development of the competencies of educational programs, modules and academic disciplines of universities

Expectations from learning outcomes are determined by students involved in the educational process and expressed in his/her knowledge of skills and abilities. Most often, learning outcomes are considered through measurable achievements or the possession of competencies. Most of the surveyed teachers (73.8%) believe that at the present time the learning outcomes, competences are well developed both in relation to the educational programs of universities in general, and for individual modules and academic disciplines. 10.2% notes the process of developing competencies only at the very beginning, and

the learning outcomes are developed only for individual academic units – courses. Quite large percentage of teachers found it difficult to answer the question about competences – 12.7% (Figure 1). Summarizing the results obtained, it should be noted that the majority of Kazakhstani universities and institutions have advanced in the description of programs using learning outcomes.

Students who participated in the survey were asked: «Do you have an idea of the learning outcomes, the competencies that are necessary for future professional work?» (Figure 2).

Students who are fully aware of learning outcomes of their education should be and what competences they ultimately need to master, among respondents, slightly more than half – 52.5%. This is the highest frequency result.

4,8% do not know about competences at all. The remaining 43% noted that they have some limited idea about this issue, but not complete: 28.9% chose the option «I know, but not completely» and 13.8% – «I have some idea».

Reforming the education system requires, first of all, a significant revision of curricula, especially in connection with the use of the tools of the Bologna Process and a three-level structure of degrees. The overwhelming majority of respondents (81.1%) expressed the opinion that recently they had to revise the curricula to some extent in connection with the implementation of the Bologna Process (Figure 3).

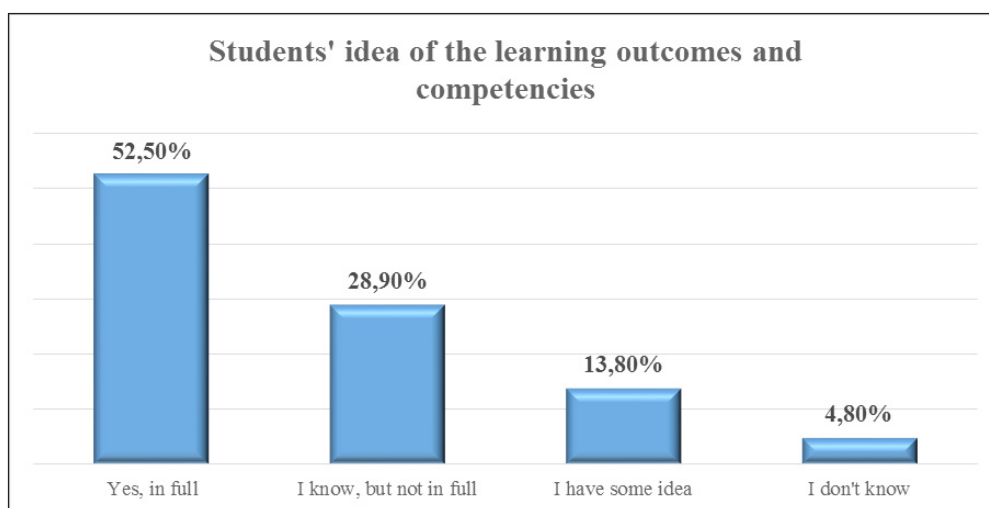


Figure 2 – «Distribution of students' answers to the question «Do you have an idea of the learning outcomes, the competencies that are necessary for future professional activity?»»

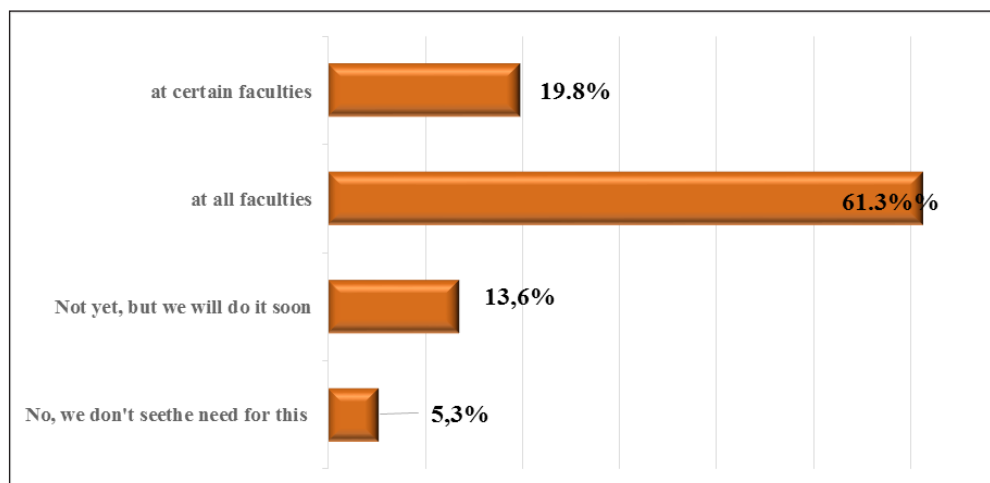


Figure 3 – Distribution of respondents' answers to the question «Has your university recently revised the curriculum in connection with the implementation of the basic principles of the Bologna Process, especially with regard to adapting programs to the new degree system?»

The respondents were asked in the course of the study what changes had the greatest effect. Faculty members were asked to assess the degree of changes in the following positions:

1. The quality of the courses was revised
2. Duplication of courses was removed
3. The teaching methods have changed
4. The program has become more flexible, academic freedom has been expanded

5. The number of practice-oriented courses has increased

6. The forms of control of knowledge, boundary controls and examinations were revised (changed)

7. Students are more aware of the objectives of their education, the choice of courses and the educational trajectories

8. The mechanism for credits or degrees of other HEIs transfer has been simplified (Table 1).

Table 1 – Analysis of the effectiveness of the introduction of learning outcomes

Changes directions	Response options			
	Greatly	Partially	Rarely	No changes
The quality of the courses was revised	67,3%	28,6%	2,8%	1,3%
Duplication of courses was removed	54,5%	36,1%	8,8%	0,6%
The teaching methods have changed	48,7%	41,5%	9,0%	0,8%
The program has become more flexible, academic freedom has been expanded	49,9%	38,5%	8,6%	3,0%
The number of practice-oriented courses has increased	42,7%	44,3%	10,0%	2,9%
The forms of control of knowledge, boundary controls and examinations were revised (changed)	43,2%	44,7%	8,9%	3,2%
Students are more aware of the objectives of their education, the choice of courses and the educational trajectories	48,2%	39,2%	8,9%	3,7%
The mechanism for credits or degrees of other HEIs transfer has been simplified	39,3%	42,7%	11,1%	6,9%

The questionnaire showed that the most significant changes were observed regarding the revision of the quality content of the courses – 67.3%.

54.7% of respondents believe that as a result of the introduction of a competence approach, the duplication of courses is removed and about half of the

respondents noted that the programs have become more flexible, and the academic freedom of students has been expanded.

The simplification of the mechanism for credit transfer is noted by 39.3% of the interviewed teachers and only 10% of the students.

In general, the ranking of positive changes in the educational process from the point of view of students looks somewhat different.

41.9% of students believe that the teaching methods have changed. The same number of respondents (41.1%) note a general improvement in the quality of education. Less than 1/3 of the students indicate a change in the content of the courses (compared to 67% of teachers). Comparison of students' and teachers' answers on some basic positions is presented in the graph in Figure 3.

The students' answers to the question whether the forms of knowledge control, boundary controls and examinations in your institution have changed as a whole show that the transformation affects various aspects. 50.9% of students noted that the change in the forms of educational control is associated, first of all, with the increase in the independent work of students.

As can be seen from Table 2, for a small percentage of students (about 1/5 of the sample population), new forms of organizing the educational process seem complicated – «It has become harder to learn and get good grades».

18.3% of students do not see any special changes, 11.2% of them say that there have been no «significant» changes, and 7% say that the changes are

external, formal. Every tenth respondent found it difficult to answer this question.

The credit system is based on the introduction of the so-called «non-linear educational scheme», which assumes the freedom of student's choice of an educational trajectory. As noted above, about half of faculty members say that new educational programs have become more flexible, which contributes to the expansion of academic freedom of students. About 1/3 of students (32.1%) agree with this statement.

Table 2 – Distribution of respondents' answers to the question «Have the forms of knowledge control, boundary controls and examinations in your institution changed?»

Response options	Percent
Yes, there is a lot of independent work of students	50,9%
Yes, it became harder to learn and get good grades	19,4%
Yes, but the changes are formal	7,1%
No, nothing has changed	11,2%
Difficult to answer, no answer	11,4%
Total	100,0%

The results of the research make it possible to assess and specify the main mechanisms for the realization of the academic freedom of students, the possibility of forming an individual educational trajectory.

The survey showed that the practice of attracting students to scientific research is most widely represented in Kazakhstan universities – 50.5% (Figure 4).

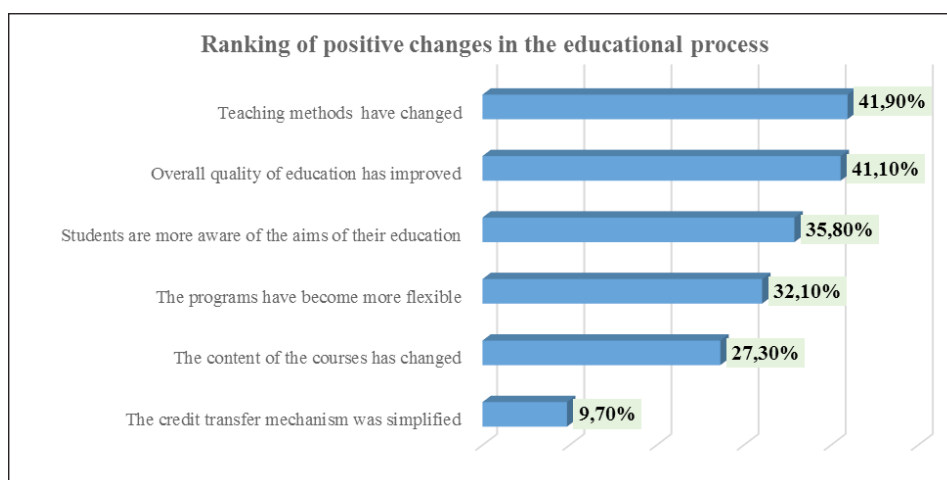


Figure 4 – Distribution of students' answers to the question «What positive changes do you feel in the process of studying at the present time?»



Figure 5 – Elaboration of the competencies of educational programs, modules and academic disciplines of universities

The choice of courses and teachers is realized on average by 40%. 1/3 of the students surveyed are actively involved in practices that for a significant part of the study time.

At the level of international standards, lifelong learning is considered as a common framework for the development of national education systems, inextricably linked to the strategy of economic and social development of individual countries. Respondents were asked whether the given direction of reforming the education system is being implemented? The results of the survey showed that a relatively small percentage of Kazakhstani universities have approached the principles of lifelong learning (LLL) (Quendler & Lamb, 2016).

Just over a third of faculty members (36.2%) note that the lifelong learning program is well integrated into the development strategy of their university. 19.3% of respondents say that it is still at the development stage, another 9.6% say that such program is completely absent in their university. The data are shown in Figure 5.

The given researches allow to give the general estimation of a degree of realization of programs of improvement of quality of higher education, in other words to answer a question on efficiency of reforming of education.

Students who participated in the questionnaire were asked: «Has the quality of your education increased in the next few years?»

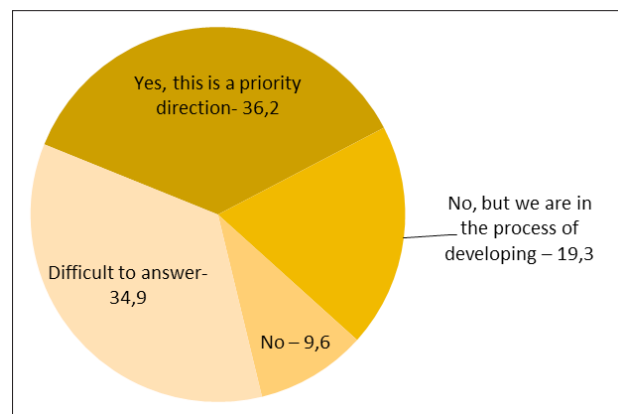


Figure 6 – Distribution of respondents' answers to the question «Are there any strategies for the development of life-long learning programs in your institution?»

The assessment of students of Kazakh universities looks quite optimistic: 77.1% believe that the quality has increased. However, this level can not yet be called sufficient to achieve the goals of education.

As shown in Figure 6, a fifth of the respondents do not see any positive changes, including 4.4% of students chose the option «Quality has decreased.»

Students who noted critical positions in assessing the quality of the educational process in the questionnaire were asked to assess the possible reasons for the decline in the level of education.

The suggested variants of answers were not noted in more than 30% of observations, which indicates the multifactority of the problem under study, the absence of any unambiguous reason that could be purposefully eliminated. The ranking of respondents' answers shows that the most significant factor is «Financial difficulties» (33.0%) and «Lack of qualified personnel among faculty and university personnel» (29.7%). A quarter of students note the slow adaptation of faculty members and students to innovation, the introduction of new forms of education (25.4%)

Further in descending order, it is possible to list the following reasons for the decrease of the quality of education in Kazakhstani universities:

- Decline in the quality of secondary education 19.3%
- Formal approach 15.1%
- Lack of information 15.1%

Faculty members and students who participated in the study were asked to assess the extent of implementation of a number of practical activities and strategies aimed at quality assurance (Table 3, Figure 7).

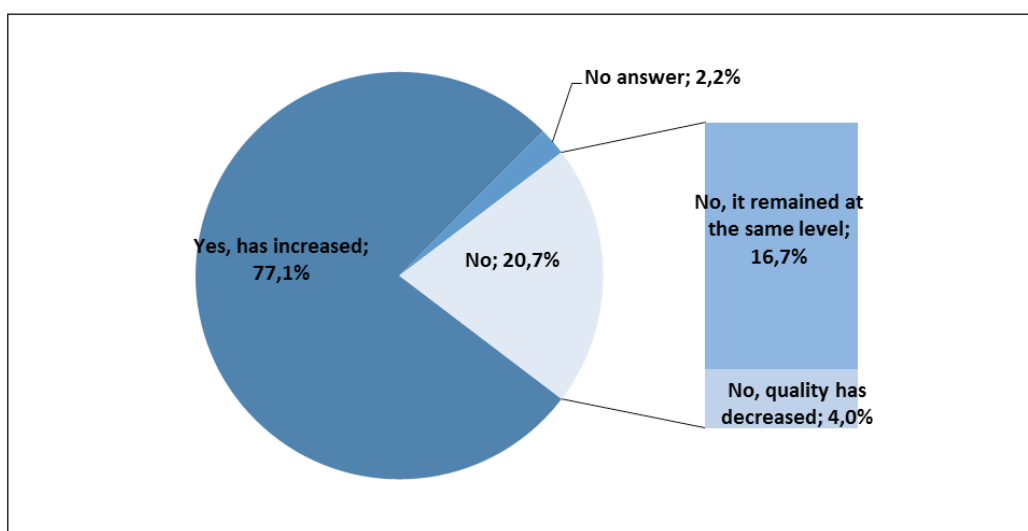


Figure 7 – Student evaluation of the quality of education in Kazakhstani universities

Table 3 – Distribution of faculty members' answers to the question «Which of the following is implemented in your institution to improve the quality of education?»

Quality improvement measures	Level of use				
	Used throughout the university	Used in some faculties / specialties	Is in the stage of preparation	No	Difficult to answer
The use of information and communication technologies (PC, multimedia, demonstration equipment) in classes	74,0%	14,9%	5,6%	0,2%	5,3%
Project and problem-oriented learning	52,7%	29,1%	6,4%	2,2%	9,6%
Training in small groups	36,9%	37,1%	7,1%	8,0%	10,9%
Practices, a practice-oriented approach to teaching	55,8%	28,7%	5,1%	1,3%	9,1%
Cooperation in the field of education and teaching with other universities	44,9%	32,9%	7,1%	5,8%	9,3%
Cooperation in the field of education and teaching with foreign universities	43,1%	38,4%	6,4%	4,0%	8,0%
Cooperation in the field of education and teaching with business partners and employers	35,8%	39,1%	9,8%	3,6%	11,8%
Internationalization	37,1%	29,6%	8,0%	4,2%	21,1%

The following positions were considered as objects of valuation:

1. The use of information and communication technologies (PC, multimedia, demonstration equipment) in classes;
2. Project and problem-oriented learning;
3. Training in small groups;
4. Practices, a practice-oriented approach to teaching;
5. Cooperation in the field of education and teaching with other universities;
6. Cooperation in the field of education and teaching with foreign universities;
7. Cooperation in the field of education and teaching with business partners and employers;
8. Internationalization.

The highest rates are observed with regard to the use of information and communication technologies (PCs, multimedia, demonstration equipment) in classes, which are noted on average by 2/3 of the respondents. The answers of faculty members and students on this issue almost completely coincided: 74% of faculty members and 70% of students.

Information and communication technologies have already profoundly affected higher education around the world and will continue to affect many aspects of higher education.

The next important direction is an increase in the number of different forms of practice, a practice-oriented approach in teaching. By estimations of 55,8% faculty members it is used in all specialties and faculties of higher education institution. When ranking the students' answers, the practitioners are also located in the second position, but in the share terms they made up only 31.7%.

Relatively high frequency result is observed in the position «Project and problem-oriented learning»: 52.7% of faculty members and 23.1% of students.

The empirical data of the research also allow us to characterize certain practices and peculiarities of the activity of Kazakhstan universities in the aspect of implementing quality assurance and maintenance strategies:

- 60.4% of faculty members indicate active introduction of innovative methods and technologies of education. This is the highest frequency result.

- 50.7% of the respondents noted active introduction of innovative methods and technologies of education and expansion of academic freedom of students.

- 49.3% of respondents believe that courses related to relevant scientific research are effectively introduced into the educational process.

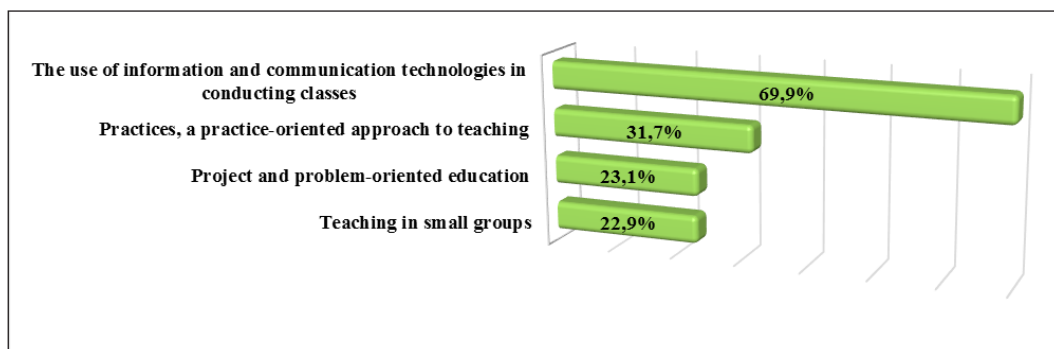


Figure 8 – Ranking of students' answers on the implementation of measures to improve the quality of education

Conclusion

The research among students and teachers of Kazakhstani universities showed the assessment of educational innovations by its direct participants. It also showed whether there are subjective and objective difficulties in implementing reforms in education system; whether modernization is achieving its main goal – raising the level of

education and forming a competitive generation of young professionals.

The main topics of analysis were:

- the implementation of a competence approach and the development of the results of educational programs in Kazakhstan universities;

- evaluation of the effectiveness of changes in the content and structure of educational programs initiated by the Bologna Process;

- introduction of «lifelong learning» models in Kazakhstan universities;
- overall assessment of the quality of teaching and organization of the educational process in Kazakhstan universities.

As a whole, the conducted researches allow to draw a conclusion that Kazakhstani universities are only on the initial path of forming professional employment strategies for graduates. Only the implementation of quality educational programs can form an effective employment policy. First, this refers to the professional function of the future specialist – preparing him for mobile behavior in the labor market. The existing system of employment does not fulfill the social functions assigned to it.

Thus, considering obtained results it can be concluded that it is necessary to organize and conduct practical courses, job fairs and other events that would contribute to the formation of professional competencies. Unfortunately,

practice proves that for most students this is a stressful situation in which they cannot fully mobilize their skills, knowledge and competently present themselves to the employer. On the other hand, universities, developing and implementing programs should focus on the needs of employers and create mechanisms to continuously monitor changes in the labor market conditions and the requirements of key consumers to the quality of education. Universities need to attract the attention of large national companies and establish a close relationship between employers and graduates.

This research may be the right point for a number of subsequent scientific studies in this area. The developed results and indicators can form the basis for decisions on managing the processes of forming and developing the competitiveness of young professionals in terms of strengthening the relationship between vocational education and the labor market.

References

- 1 Bowden, J., Hart, G., King, B., Trigwell, K. & Watts, O. (2000) Generic Capabilities of ATN University Graduates. <http://www.clt.uts.edu.au/ATN.grad.cap.project.index.html>
- 2 Knight, P.T. and Yorke, M. (2004) Learning, curriculum and employability in higher education. London: RoutledgeFalmer.
- 3 Knight, P.T. and Yorke, M. (reprinted 2006) Employability: judging and communicating achievement. York: Higher Education Academy.
- 4 Harvey, L., Locke, W. and Morey, A. (2002) Enhancing Employability, Recognising Diversity. London, Universities UK.
- 5 Tran, Thi Tuyet (2016). Enhancing graduate employability and the need for university-enterprise collaboration. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 7 (1), 58-71.
- 6 Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- 7 Blackmore, P., Bulaitis, Z.H., Jackman, A.H., Tan, E. (2016). Employability in higher education: A review of practice and strategies around the world. London: Pearson. – P.8.
- 8 Lines, D. (2011) Developing and Supporting the Curriculum: National and international policy developments in higher education. Edinburgh: QAA.
- 9 Healey, M., Flint, A and Harrington, K (2014) Engagement through partnership: students as partners in learning and teaching in higher education. York: Higher Education Academy
- 10 Boden, R., & Nedeva, M. (2010). Employing discourse: Universities and graduate ‘employability’. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54.
- 11 Potocnik, J. & Verheugen, G. (2007) EUROPEAN COMMISSION EUR 22836 – Improving knowledge transfer between research institutions and industry across Europe: embracing open innovation.
- 12 Kleiner, M. (2008) Keeping science competitive in Germany. Portland Press Ltd
- 13 Lindsay, A., 2002, ‘The development of skills’, presentation at the Social Market Foundation Lunchtime Seminar, Broadway House, Broadway, London, 26 May 2002.
- 14 Hughes, C. and Barrie, S. (2010). ‘Influences on the assessment of graduate attributes in higher education’. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 35.3, pp. 325-334.
- 15 Cumming, J. (2010). ‘Contextualised performance: reframing the skills debate in research education’. *Studies in Higher Education*, 35.4, pp. 405-419.
- 16 Dey, F. & Cruzvergara, C. Y. (2014), Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions for Student Services*, 2014: 5-18. doi: 10.1002/ss.201015.
- 17 Cole, D. and Tibby, M. (2013) Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions. York: Higher Education Academy.
- 18 Klosters, D. (2014) Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. World economic Forum. Davos- Switzerland.

- 19 Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia. (2002). *Employability skills for the future*. Canberra: Department of Education, Science and Training.
- 20 Australian Qualifications Framework. (2013). *AQF levels* Canberra: AQF Retrieved from <http://www.aqf.edu.au/aqf/in-detail/aqf-levels/>
- 21 Bradley, D., Noonan, P., Nugent, H., & Scales, B. (2008). *Review of Australian higher education*. Canberra: Department of Education, Employment and Workplace Relations.
- 22 Liu, K., Salvanes, K.J., Sorensen, E.O. (2012). «Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession», IZA Discussion Paper No. 6820.
- 23 Jones, A. (2012). There is nothing generic about graduate attributes: Unpacking the scope of context. *Journal of Further and Higher Education*, 37(5), 591-605.
- 24 Bryson, C (2014) *Understanding and developing student engagement*. London: Routledge
- 25 Helyer, R., Lee, D., & Evans, A. (2011). Hybrid HE: Knowledge, skills and innovation. *Work Based Learning e-Journal*, 1(2), 18–34.
- 26 Quendler, E.& Lamb, M. (2016) Learning as a lifelong process meeting the challenges of the changing employability landscape: competences, skills and knowledge for sustainable development. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life Long-Learning*, 26 (3) 273–93.
- 27 Reid, J. (2016) Redefining ‘Employability’ as something to be achieved. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6(1) 55–68.
- 28 Riley, C. (2012) Learning from the learners: a student centred syllabus in preparation for the real world. *Quality Assurance Review*, 4 (1) 50–60.
- 29 Savickas, M.L. (2013) *Career construction theory and practice*. In: Lent, R. W. and Brown, S.D. (eds.) *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- 30 Lowden, K., Hall, S., Ellio, D. D., & Lewin, J. (2011). *Employers’ perceptions of the employability skills of new graduates*. London: Edge Foundation.

Бейсенова Айгуль

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университетінің докторанты,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: aika.amanzhanova@mail.ru, тел.: +7 775 730 4033

КӘСІПОРЫНДАРМЕН ӘЛЕУМЕТТІК ЕСЕП БЕРУДІҢ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫ НЕГІЗДЕРІ

Бұл мақалада әлеуметтік есептіліктің қалыптасуының институционалды негіздері қарастырылады. Әлеуметтік есептілік кәсіпорынның қызметін мықты даму пәні, көбіне экологиялық қауіпсіздікпен, еңбектің жемісті жағдайында, еңбектің қауіпсіздігі, жергілікті топтарды дамыту, стейкхолдерлердің жұмысы және қызығушылық есебі арқылы талданады. Әрбір кәсіпорын ұжымдық әлеуметтік жауапкершілікті өткізу туралы өз бетінше шешім қабылдайды. Халықаралық стандартты есептерді әлеуметтік жауапкершілік бойынша ратификациялау кәсіпорындарды ұсынылған талаптар бойынша қалыптастыруға мәжбүр етеді. Осындай ақпараттарда өз кезегінде кәсіпорынның әлеуметтік саясаты және қоғамдық қызығушылығымен жүргізілетін деңгейді көрсетеді. Әлеуметтік есептелік тұжырымында компанияның күн тәртібі өзгереді. Бірінші кезекте компаниялар жауапкершілікті, кейін айқын болуы керек, ал қазір тағы бір фактор қосылды: компаниялар жауапкершіліктен және айқындылықтан бөлек өзінің қызметі туралы стейкхолдерлердің алдында есеп беруі керек. 20 жыл бұрынғы жағдайдың қандай болғанымен салыстырғанда, халықаралық ірі компаниялардың күн тәртібі одан да күрделі бола түсті. Заманауи компаниялардың алдында тұрған негізгі сұрақтар қатарына жаһандану, бала еңбегі, жынысына қарамастан бірдей мүмкіндіктер, нәсіл және дін, түрлілік, жемқорлықпен және коррупциямен күрес, жаңа технологиялар, тіпті соғыс және қару-жарақтар, терроризммен күрес сұрақтары жатады. Мұның барлығы компанияның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

Түйін сөздер: кәсіпорындар, әлеуметтік есеп, әлеуметтік жауапкершілік, әлеуметтік саясат.

Beissenova Aigul

PhD student, al-Farabi KazNU, Almaty, Kazakhstan,
e-mail: aika.amanzhanova@mail.ru, tel.: +7 775 730 4033

Institutional bases of social reporting of enterprises

In this article the institutional framework of formation of social reporting is examined. Social reporting allows to analyse the activity of the enterprises regarding sustainable development, in particular, environmental safety, favorable working conditions, labor safety, development of local communities, work and consideration of stakeholders' interests. Each enterprise independently makes decisions on the conduct of corporate social responsibility. Ratification of the international standards of reports on social responsibility forces the enterprises to form reports in accordance with the requirements. This, in turn, can show the level of the social policy conducted by the enterprises and public interest in such information. In the context of social reporting the agenda of the company is changing. First of all, the companies have to be responsible, then transparent, and now one more factor appeared: the companies, in addition to responsibility and transparency, have to report to their stakeholders on their activity. Compared to the situation existing 20 years ago, the agenda of large international companies has become much more complicated. Thus, the main issues that modern companies face include issues of globalization, child labor, equal opportunities regardless of gender, race and religion, diversity, fight against bribery and corruption, new technologies, even wars and weapons, fight against terrorism. All this provides sustainable development for the companies.

Key words: enterprises, social reporting, social responsibility, social politics.

Бейсенова Айгүл

докторант Казахского национального университета им. аль-Фараби, Алматы, Казахстан,
e-mail: aika.amanzhanova@mail.ru, тел.: +7 775 730 4033**Институциональные основы социальной отчетности предприятий**

В данной статье рассматриваются институциональные основы формирования социальной отчетности, которая позволяет проанализировать деятельность предприятий на предмет устойчивого развития, в частности экологической безопасности, благоприятных условий труда, безопасности труда, развитие местных сообществ, работу и учет интересов стейкхолдеров. Каждое предприятие самостоятельно принимает решение о проведении корпоративной социальной ответственности. Ратификация международных стандартов отчетов по социальной ответственности принуждает предприятия формировать отчеты по предъявляемым требованиям. Что, в свою очередь, может показать уровень проводимой социальной политики предприятиями и заинтересованность общественность в подобной информации. В контексте социальной отчетности меняется повестка дня компании. Прежде всего, компании должны быть ответственными, затем прозрачными, а сейчас добавился еще один фактор: компании, помимо ответственности и прозрачности, должны отчитываться перед стейкхолдерами о своей деятельности. По сравнению с тем, какой была ситуация 20 лет назад, повестка дня крупных международных компаний стала гораздо загруженней. Так, к числу основных вопросов, которые стоят перед современными компаниями, можно отнести вопросы глобализации, детского труда, равных возможностей независимо от пола, расы и религии, разнообразие, борьба со взяточничеством и коррупцией, новые технологии, даже войны и оружие, борьба с терроризмом. Все это обеспечивает устойчивое развитие компаниям.

Ключевые слова: предприятия, социальная отчетность, социальная ответственность, социальная политика.

Кіріспе

Соңғы үш онжылдық аралығында әлеуметтік серіктестікке деген қызығушылық қоғам жағынан, ғылыми қоғамдастық жағынан да өсті, осыған байланысты кейбір зерттеушілер «серіктестік қоғамның» пайда болуы туралы айта бастады (Googins және Rochlin, 2002), «серіктестіктің парадигмалары және осындай үгіт қағаздар мерзімінен бұрын болуы мүмкін, бірақ әлеуметтік серіктестіктің қандай да бір экзотикалық құбылыс ретінде қарастырылмайтындығында ешқандай күмән жоқ (1). Серіктестіктер арасындағы елеулі және ұзақ қарым-қатынасты қалыптастырудағы үрдіс бақыланады және әдебиетте кеңінен қолданылады. Жеке мемлекеттік серіктестіктен тыс (Rufin и Rivera-Santos, 2012) әлеуметтік серіктестіктің таралуы туралы мәліметтерді шын мәнісінде табу қиын, алайда зерттеушілердің хабарламасы бірізді және көңілге қонымды (2). Шамамен он жыл бұрын Selsky және Parker (2005: 2) келесідей түсінікті айтты: «сектор аралық әлеуметтік серіктестіктің саны соңғы жылдары қарқынды өсуде [3], бұл уақытта LaFrance және Lehmann (2005: 216) келесідей ойды тұжырымдады: «корпорациялар барған сайын мемлекеттік мекемелермен серіктестік орнатуда, оның ішінде үкімет, халықаралық ұйымдар және ҒӨБ (ғылыми өндірістік бірлестік)» (4).

Осы жақын арада Seitanidi және Lindgreen (2010: 1) келесідей ой түйіндеді: «экономика секторларының арасындағы өзара әрекеттестік соңғы жылдары күшеюде (5) және Koschmann және басқалары (2012:332) «әлеуметтік серіктестіктің жергілікті қауымдастықпен және саясатпен таралуы және танымалдылығы демеушісі ретінде және әлеуметтік мәселелерді шешудің жақсы әдісі ретінде қарастырылады» (6). Елімізде 2000 ж. «Әлеуметтік серіктестік туралы» Заңының қабылдануы әлеуметтік кәсіпкерлікті дамытудың маңызын айқындата түседі (7). Батыс Еуропада әлеуметтік есеп беру формаларының қалыптасуы қысқа уақыт аралығында болған жоқ, оның дәлелі осы құжаттардың мазмұны мен ауысуы дәлел (8, 9).

Әлеуметтік серіктестіктің тәжірибесі ғылымның түрлі бағытындағы басылымдардың және зерттеулердің өсуіне әсер етті. Осымен қатар әлеуметтік серіктестік тәжірибесінде нақты эскалациясы олардың талдауына арналған академиялық әдебиеттің өспелі саны болды. Сәйкесінше қаржылық емес есептерді өздігінше жариялайтын кәсіпорынның өсуі бақыланады. Алғашқыда компаниялар экологияға, қоршаған ортаны қорғауға, қауіпсіздік техникасына, денсаулық сақтауға қатысты сұрақтарға қатысты есептерді дайындады. Кейін олар ұжымдық және әлеуметтік жауапкершілікке қатысты есептерді дайындай бастады, олардың

әлеуметтік жағдайын жасайды. Және соңғы уақыттарда компаниялар барлық сұрақтарға қатысты біріктірілген есептерді дайындайды, олар халықаралық стандарттармен әлеуметтік есепті шығарады. Әлеуметтік есептің стандартты формасын шығару үшін осы құжаттардың қалыптасуының институционалды негіздері қажет. Бұл мақаламен өз назарымды әлеуметтік жауапкершілік бойынша есептерді дайындаудың халықаралық стандарттарын дайындауға аударамын.

Негізгі бөлім

Корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің аймағы бойынша негізін салушы қағидалар (КӘЖ): методологиялық база.

Әрбір мекемеге тән ерікті және индивидуальды сипаттама үшін КӘЖ қабылдау, әлемдік тәжірибеде көптеген құжаттар қабылданған, солай немесе басқаша КӘЖ сұрақтарын регламенттейді. КӘЖ аймағы бойынша ұйымдарға бейімделуге, бағалауға және өз белсенділігін арттыруға мүмкіндік жасайтын қағидалардың, тәртіптердің, стандарттардың, ұсыныстардың және индекстердің біршама қатарын ұсынады. Бұл құжаттар КӘЖ сұрақтарының методологиялық базасын құрайды.

Ең мағыналы және жиі пайдаланушы регламенттік құжаттардың қатарына КӘЖ басқарушы қағидаларын және құжаттарын бейнелейтін, КӘЖ бойынша есепті дайындау жүйесін бейнелеуші құжаттар жатады.

Мысалға КӘЖ басқарушы қағидалары келесі құжаттарда көрсетілген:

1. Көпұлтты мекемелер үшін (The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises) экономикалық серіктестікті Ұйымдастыру және дамыту Тәртібі (ЭСҮД);

2. Компания үшін адам құқығын сақтаудың Халықаралық Кешірімі (Amnesty International);

2. БҰҰ жаһандық келісімі (Global Compact) және т.б.

КӘЖ есебін дайындау жүйесінің сұрақтарын келесідей құжаттамаларда кездестіруге болады:

1. Тұрақты дамудың Жаһандық инициативаның есебі бойынша аймақтың есебін басқару (GRI версия G3) (10);

2. AA1000 стандарттар сериясы.

Қосымша басқару жүйесін регламенттеуші және тұрақты даму аймағының (ISO 9000, ISO 14063, ISO 26000, SA 8000, OHSAS 18001) сертификациясының елеулі құжаттарын еске-

руге болады, сонымен қатар арнайы рейтингтік индекстер (DJSI, FTSE4Good, KLD Domini 400 және т.б.).

Төменде корпорациялық әлеуметтік жауапкершіліктің негізін салушы құжаттарының кейбірінің қысқа сипаттамасы көрсетілген.

Экономикалық серіктестікті Ұйымдастыру Тәртібі және көп ұлтты мекемелер үшін дамуы (The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises) (11).

Бұл құжат 2000 жылдары қабылданды және «халықаралық инвестиция және көп ұлтты компания бойынша ОЭРС мемлекеттерінің Декларациясы және шешімі» құжатының бөлігі болып табылады. Көп ұлтты мекемелер үшін экономикалық серіктестікті ұйымдастыру тәртібі және дамуы ерікті ұсыныстардың, қағидалардың және түрлі мемлекеттерде әрекет етуші көп ұлтты компаниялар үшін жауапты бизнес әрекетінің стандарттарын есепке алады. Ұсыныстар тұрақты даму, этикалық әрекет, қызығушы жақтардың қызығушылығын тіркеу және басқа сұрақтарды қарастырады:

- компанияда саясаткерлер мен үрдістермен қабылданатын;
- ақпаратты ашу;
- еңбектік және өндірістік қарым-қатынас;
- қоршаған орта;
- жемқорлықпен күрес;
- тұтынушылар қызығушылығы;
- ғылым, технология және инновация;
- бәсекелестік;
- салық салу.

БҰҰ жаһандық келісімі (Global Compact) (12).

БҰҰ жаһандық келісімі немесе басқаша атауы – Жаһандық келісімшарты, еркін бастамашылдықты ұсынады, ол өзгерістерді ынталандыруға және ұйымның жауапты азаматтық көзқарасын қалыптастыруға әрекет жасауға, сонымен қатар новаторлық шешімді және серіктестікті кеңейтуге бағытталған.

Жаһандық келісімшарт қарқындылықты немесе бағалауды қамтамасыз ету құралы емес. Соның өзінде ол жоғары сапаға қол жеткізуге бағытталған және нақтылығы ұйымның қызметіне және қағидасын жүзеге асырудағы үлесіне қолданылады.

Жаһандық келісімшарт негізінде 10 қағида жатыр, ол 4 негізгі саланы қозғайды:

Адам құқығы

1-қағида: Іскерлік шеңберлер адам құқығының халықаралық деңгейінде жарияланған қорғанысты қолдауы және құрметтеуі керек;

2-қағида: Искерлік шеңберлер адам құқығының бұзылуына қатысты болмауы керек.

Еңбектік қарым-қатынас

3-қағида: Искерлік шеңберлер бірігу еркіндігіне және ұжымдық келісімшартты қорытындылау құқығының шынайы мойындауына ие болуы керек;

4-қағида: Искерлік шеңберлер мәжбүрлеуші міндетті еңбектің барлық түрінде жоюшы ретінде болуы керек;

5-қағида: Искерлік шеңберлер балалар еңбегінің толық жойылуына ықпал етуі керек;

6-қағида: Искерлік шеңберлер еңбек және жұмысбастылық саласында дискриминацияның жойылуы ретінде қатысуы керек.

Қоршаған орта

7-қағида: Искерлік шеңберлер сақтанушылық қағидасына сүйенген экологиялық сұрақтарға қатысты әдісті қолдауы керек;

8-қағида: Искерлік шеңберлер қоршаған орта күйіне қарай жауапкершілікті көтеруге бағытталған инициативтерді қолдануы керек;

9-қағида: Искерлік шеңберлер экологиялық қауіпсіз технологияның дамуына және таралуына әрекет етуі керек.

Жемқорлыққа қарсылық

10 қағида: Искерлік шеңберлер жемқорлықтың барлық түріне қарсы тұруы керек, күшпен алушылықтан бастап жемқорлыққа дейін.

СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)

Қазақстан Республикасының Мемлекеттік стандарты «Талаптардың әлеуметтік жауапкершілігі» (Social accountability international (Mod)), қысқаша СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, Mod) (13) жұмыс берушінің әлеуметтік жауапкершілік сұрағының корпоративтік құндылықтарын алға тарту мақсатында жасалған, ұйымдардың әлеуметтік жауапкершілігін талап етуде жаһандық масштаб бойынша таралуын негіздейді. Бұл стандарт кепілдемелік болып табылады және ұйымдарға көмектеседі: а) саясатты және үрдісті олар бақылай алатындай немесе ол әсер ете алатындай жасайды, қолдайды және жүзеге асырады; б) қызығушы жаққа саясаттың, үрдістің және қызметтің нағыз стандарт талаптарына сай келетіндігін көрсету.

ҚР СТ 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD) стандарты бойынша еңбек қатынасы сұрағына баса назар аударылады.

Бұл стандарттың негізгі талаптар бөлігіне келесілер жатады:

1) бала еңбегі;

2) мәжбүрлі еңбек;

3) кәсіби қауіпсіздік аймағындағы еңбек күзеті және еңбек күзеті;

4) бірігу еркіндігі және ұжымдық келісімге құқығы, кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті жүйесін жоспарлау;

5) дискриминация;

6) тәртіптік шаралар;

7) жұмыс сағаттары;

8) еңбек ақысы;

9) басқару жүйесі.

СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD)

Қазақстан Республикасының «Кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті менеджментінің жүйесі» (OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. Requirements (mod)), Мемлекеттік стандарты қысқартылды ҚР СТ 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, mod) (14) ұсынушы болып табылады, бірақ стандартты орындауға міндетті емес, шеткері ұйымдар секілді ұйымның өзінде кәсіби қауіпсіздік және еңбек күзеті аймағы және осы аймақ бойынша оның қызметін бағалау бойынша ұйымның саясатын және мақсатын регламенттаушы болып табылады.

Бұл стандарт PDCA (Жоспарлау/Plan – Жүзеге асыру/Do – Тексеру/Check – Әрекет/Act) кеңінен таралған әдістеме бойынша жасалған. PDCA әдістемесінің қағидаларын пайдалану басқа байланысты стандарттармен сәйкестігін қамтамасыз етеді, «Сапа менеджментінің жүйелері. Талаптар» (СТ РК ИСО 9001-2001) және «Қоршаған ортаны басқару жүйелері. Қолдану бойынша талаптар және нұсқаулықтар» (СТ РК ГОСТ Р 14001-2000).

СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD) стандарты бойынша еңбек қауіпсіздігі және күзет мәселесіне басты назар аударылады. Оның талаптарының негізгі бөліктеріне келесілер жатады:

- Жалпы талаптар;

- Еңбек қауіпсіздігі және күзет аймағы бойынша саясат;

- Еңбек қауіпсіздігінің және күзетінің кәсіби жүйесін жоспарлау;

- Кәсіби еңбек қауіпсіздігінің және күзетінің менеджмент жүйесін енгізу және басқару;

- Бақылау және түзетуші әрекет;

- Басшылық жағынан талдау.

Жаһандық инициативаның тұрақты даму аймағы бойынша есептілігіне жетекшілік ету (GRI версия G3) (15).

Есептіліктің жаһандық инициативасы (The Global Reporting Initiative) немесе қысқаша айтылып кеткендей GRI желілік ұйым болып табылады, ол әлемде бірінші болып тұрақты даму бойынша есептілік жүйесін белсенді дамыта

бастады және оның барлық әлемдегі жақсаруы және қолданылуын қолдап отырады.

GRI есептілігінің жүйесі тұрақты даму аймағы бойынша есептілік жүйесінің кең қолданылатын түрінің бірі.

Тұрақты даму бойынша есептілік жүйесін регламенттеуші негізгі құжат «Есептілік бойынша жаһандық инициативті тұрақты дамыту аймағының есебімен жетекшілік ету» болып табылады (кейін – Нұсқаулық). Бұл нұсқаулық есептің мазмұнын анықтайтын және ұсынылған ақпараттың сапасын қамтамасыз ететін қағидаларды ұстанады.

Нұсқаулық, сонымен қатар, нәтиженің көрсеткішінен және басқа да сипаттамалардан тұратын есептіліктің Стандартты элементтерін қамтиды, сонымен қатар есептің жеке техникалық сұрақтары бойынша қосымша ұсыныстарды қамтиды.

Көрсеткіштер хаттамасы Нұсқаулыққа енгізілген нәтиженің әрқайсысына арналып жасалған және ақпаратты жинау және біріктіру бойынша негізгі анықтамаларға және ұсыныстарға ие, және де басқа мәлімдеулер есеп құраушыларға көмектесуге және біртектілі интерпретацияны қамтамасыз етуге тартылған.

Салалық қосымшалар жеке салалар бойынша ұсыныстарға ие және олар үшін нәтиженің арнайы көрсеткішіне ие.

GRI есебі жүйесінің шеңберінде Техникалық хаттамалар болады, ол жерде есептің жеке сұрақтарына қатысты ұсыныстар айтылады.

AA1000 стандарттар сериясы.

«AccountAbility» 1995 жылы әлеуметтік және этикалық есептілік Институты ретінде түзілген. Қазіргі таңда «AccountAbility» корпоративті әлеуметтік есептің жүзеге асыру аймағы бойынша ұйымның жаһанды бейкоммерциялық желі форматына ие. «AccountAbility» жасалған AA1000 сериясы тұрақты даму аймағы бойынша есептің дайындылық үрдісімен және осындай есептің сапасының жақсаруының инструментальды және стандартты басқаруын қарқынды етеді.

«AccountAbility» басқарудың ашық моделі формасында қызмет етеді, ол әлемнің түрлі мемлекеттерінен бизнес өкілдерінің, қоғамдық ұйымдардың және мемлекеттік құрылымдардың ұжымдық және индивидуальды мүшелерінің қатысуын пайымдайды.

AA1000 стандарттар сериясы төменде келтірілген үш негізгі стандарттар тобынан тұрады.

AA1000APS (Accountability Principles Standard/ Тұрақты даму аймағы бойынша есептілік қағидасының стандарты).

Бұл стандарттың мақсаты ұйымдарды халықаралық және қолжетімді қағидалар жиынтығымен қамтамасыз ету, ол тұрақты даму аймағы бойынша есептілікті түсінудің, басқарудың, енгізудің және бағалаудың құрылымдық үрдісін қамтамасыз етеді.

Бұл стандарттың негізінде негіздеуші қағидалар жатыр:

- Тұрақты даму аймағы бойынша барлық қызығушы жақтарды қозғайтын ақпараттарды есепке ала отырып, толық ақпараттың ұсынылуымен ұйымдардың міндеттерін тұспалдайтын ақпараттың толық қосылу/ ұсынылу қағидасы (стейкхолдерлер).

- Маңыздылық қағидасы, ол тұрақты даму бойынша қызығушы жақтарға дәлелденген қорытындылары, шешім қабылдау үшін және әрекет жасау үшін қажетті ақпаратты ұйымдардың анықтау қажеттілігін тұспалдайды (ашу мақсатында).

- Елеушілік қағидасы, ол қызығушы жақтардың сұраныстарына және ескертулеріне есепте кезекті ақпараттың болуы арқылы ұйымдардың елең ету деңгейін бағалауды ұйғарады (16).

AA1000AS (Assurance Standard/ Верификация стандарты).

AA1000 верификация стандарты – бұл ұйымның есептілігін бағалаудың және оның үрдістер, жүйелер және компетенттілік негізінде жатқан жалпы қолданылатын стандартты бағалау. Стандарт верификация үрдісінің кілттік элементтері туралы үрдісті береді.

Бұл стандарт верификацияның екі негізгі түрлерін ұсынады:

1) тұрақты даму аймағындағы есептің Қағидасын есепте көрсетілген ақпараттың сенімсіздігінсіз-ақ бекіту верификациясы;

2) тұрақты даму аймағындағы есептің Қағидасын есепте көрсетілген ақпараттың сенімділігімен бекіту верификациясы.

Верификация мақсатына, бекітілген мәліметтер сипатына және бекіту сипатына қарай AA1000AS верификацияның екі деңгейін көрсетеді:

1) верификацияның жоғары деңгейі;

2) верификацияның ортаңғы деңгейі.

Верификация деңгейінің сәйкес келуі стандарттар мәнінде көрсетілген, аталған сипаттамалардың мағынасына және деңгейіне қарай анықталады.

AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard/ Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік стандарты).

AA1000SES – бұл қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік деңгейін жоспарлауға, орын-

дауға, бағалауға, ақпараттауға және қаржылық емес аудиториялық тексеруге арналған жалпымен қабылданған жалпыға ортақ нормативті база. Қазіргі таңда нағыз стандарт алдын алу Жобасының статусына ие.

Талқылау

Әлеуметтік есептеліктің институциялануы корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің нығаюына әкеліп соғады (17). Жаңашылдық менеджмент пен адами ресурстың дамуы мекеменің корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің салдары болып табылады (18). Әлеуметтік есептіліктің даму кезеңдерін басқарушы халықаралық формацевтикалық «Novo Nordisk» компаниясының жұмысы тәжірибесінде қарастырамыз – диабетті емдеуге арналған инсулиннің және дәрінің жетекші өндірушісі. Бұл компания еркін түрде өздерінің әлеуметтік есептерін жариялаған және дайындалған әлемдегі компаниялардың алғашқысы болды және осы аймақ шеңбері бойынша көптеген марапаттауларға және сыйлықтарға ие болды.

1994 ж. – бірінші экологиялық есепті жариялау.

1998 ж. – бірінші әлеуметтік есепті жариялау.

2002 ж. – AA1000 стандартына сай верификацияланған тұрақты даму көрсеткіші бойынша бірінші есепті жариялау.

«Novo Nordisk» компаниясы өз есептерін қоғамды ақпараттану үшін, қызығушы тұлғаларды ақпараттандыру үшін және өз қызметінің жақтарын ақпараттандыру үшін ғана жарияламайды, бұл есептер компанияның нәтижелігіне және менеджмент жүйесінің қарқындылығына әсер ететін негізгі факторлардың бірі болып табылады (19).

Бірнеше жылдар аралығында компания стейкхолдерлермен белсенді диалог жүргізуде. Стейкхолдерлер – бұл компания қызметінің әсерін өздеріне пайдаланатын немесе өз кезегінде компанияның жұмысына кедергі жасай алатын қызығушы жақ және адам. Стейкхолдерлердің саны барған сайын артып келеді, егер 1970 – 1980 жылдары олардың қатарына инвесторлар, клиенттер және нормативті органдар жатса, 1990 жылдары олардың қатарына қоғамдық ұйымдар және бұхара ақпарат құралдары жатады, қазіргі таңда стейкхолдерлер компания қызметкерлерінің, білім саласы, денсаулық сақтау, әлеуметтік қорғау мекемелерінің және т.б. есебіне кеңеюде.

Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік – бұл «АрселорМиттал Теміртаудың» ұжымдық

әлеуметтік жауапкершілігінің маңызды аспектілерінің бірі. «АрселорМиттал Теміртау» компаниясы үшін тек қана өзара әрекеттестікті дұрыстау керек қызығушы жақ болып реттеуші органдар және жергілікті басқару органдары, жергілікті қоғамдық бірлестіктер, тұтынушылар, жеткізушілер, компания жұмыскерлері (біздің еңбеккерлерімізді ұсынатын кәсіподақты қосқанда), бұхара ақпарат құралдары, НПО, халықаралық ұйымдар, ұлттық сауда ассоциациялары және үкімет секілділер жатады (20).

Компанияның қызығушы жақтармен жұмыс жасаудың тәжірибесі НПО мен өзара қарым-қатынасты реттеуге және жақсартуға, жергілікті ұйымдар өкілдерімен өзара қарым-қатынасты орнатуға бағытталған. Қызығушы жақтардың ойынша, компания қызметінің басымдылық бағыты келесілер болуы керек:

- Экологиялық жағдайды жақсарту: өмірдің әртүрлі формасының санының артуымен сипатталады, сонымен қатар қоршаған ортаның ластануының көрнекті және мәнді төмендеуімен сипатталады.

- Адамдар өмірін жақсарту: өндірістегі жазатайым оқиға коэффициентінің төмендеуімен сипатталады, медициналық қызмет көрсету деңгейінің жоғарылауымен, өмір сүру жасы ұзақтығының артуымен сипатталады; «АрселорМиттал Теміртаумен» қаржыландырылатын әлеуметтік жобаларға немесе кең қоғамдықпен бірге орындалатын жобаларға қолдау көрсетілу қажет.

- Өзара қарым-қатынас намыстың пәні ретінде: «АрселорМиттал Теміртау» компаниясының қызығушы жақтармен ең жақсы стандартты қабылдауымен сипатталады; компания Қазақстанның сыртында да лайықты және алдыңғы қатарлы компания ретінде танымал.

- Жұмыс жасауға ең лайықты жер: компания жұмыскерлерінің ризалығын білдіреді; жұмыс тәртібі халықаралық деңгейге сай келеді, Халықаралық еңбек ұйымының тәжірибесін қоса алғанда; ұзақ уақыт бойына шағым болмауы және компания жұмысының жалғасын жоғалтпауы.

- Эксплуатационды тәжірибедегі басымдылық: экологиялық менеджмент жүйесіндегі, қауіпсіздік және денсаулық мәселелер басқармасындағы технологияларды және жақсы әдістерді енгізу үшін компания потенциалын толығымен қолдануды білдіреді.

Бұл мақсаттарға қол жеткізудің елеулі жағдайы қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жасау болып табылады. Сол себептен, 2008

жылдан бастап АО «АрселорМитталдың» әлеуметтік сұрақтар бюросы жыл сайын «Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жоспарын» мықты және шеткері департамент үшін құрастырады (Stakeholder engagement plan). ТОО «Өркен» темір кенді департаменті жыл сайын өздерінің «Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік жоспарын» құрайды (Stakeholder engagement plan). Жоспардың мақсаты – қызығушы жақтарды «АрселорМитталдың» олармен өзара қарым-қатынасының болашағын қалай көретіндігін, қызығушы жақтардың қалай қазіргі уақыттан бастап, сұрақтар қойып және ұсыныстары мен шағымдарын бере алатындығы туралы және қалайша өзара әрекеттің елеулі механизмдерінің болашақта дамып және жүзеге асуы туралы ақпараттандыру керек. Жоспар сонымен қатар «АрселорМиттал» қызығушы жақтардың қойылған сұрақтарына жауабын ендігі дайындауының кейбір маңызды әрекеттерін және мерекелерін жариялайды (20).

Қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік кезіндегі ең маңызды ұйымдастырылған қадамы қоғамдықпен байланысты жүйені жүзеге асыру және ұсыныс пен шағымның үрдісін анықтау болып табылды. Қоғамдықпен байланысты жүйенің жасалу мақсаты «АрселорМиттал» компаниясының Үрдісін жүзеге асыруда сыртқы қызығушы жақтармен өзара әрекеттестік және қоғамдықпен байланысты компания қызметінің үздіксіз жақсаруы болып есептеледі.

Әлеуметтік есептілік тұжырымдамасында компанияның күн тәртібі өзгереді. Бәрінен бұрын, компаниялар жауапты, кейін айқын болуы керек, ал қазір тағы бір фактор қосылды: компаниялар жауапкершіліктен және айқындылықтан бөлек өзінің қызметі туралы стейкхолдерлердің алдында есеп тапсыруы керек. 20 жыл бұрынғы жағдайдың қандай болғанымен салыстырғанда, халықаралық ірі компаниялардың күн тәртібі одан да күрделі бола түсті. Заманауи компаниялардың алдында тұрған негізгі сұрақтар қатарына жаһандану, бала еңбегі, жынысына қарамастан бірдей мүмкіндіктер, нәсіл және дін, түрлілік, жемқорлықпен және коррупциямен күрес, жаңа технологиялар, тіпті соғыс және қару-жарақтар, терроризммен күрес сұрақтары жатады. Мұның барлығы компанияның тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

Заманауи жағдайларда бизнес дамуының жетістігі көп жағдайда қызығушылықты түсінуге және есепке алуға және стейкхолдерлерді күтуге байланысты.

Айта кететін маңызды жайт егер компанияның беделіне зиян келсе, егер бұзылған болса, оны қалпына келтіру қиын.

Осыған байланысты көптеген компаниялар трейдті нәтиже деп аталатын әдісті қолдана бастады. Трейдті нәтиже компаниялар өздерінің есебін тұрақты даму аймағына экономикалық өмірге қабілеттілік терминдарында, экологиялық нәтижелігінде және әлеуметтік жауапкершілігінде қалыптастырады дегенді білдіреді.

Батыс Еуропадағы корпоративті жауапкершіліктің дамуы мен есеп беру формаларының нақтылануы компаниялардың әлеуметтік серіктестікті әрі қарай дамытуға негіз болды (21). Заманауи компаниялар тек қана экономикалық капиталмен жұмыс жасамайды, осы сөздің дәстүрлі мағынасында алғанда, яғни, қаржымен, өніммен және қызметпен. Компанияның құраушы жұмысының бірі табиғи капитал болып табылады, яғни, әңгіме компания өз тауарларын шығару үшін пайдаланатын шикізат, материал және биологиялық нұсқаулық туралы.

Кез келген компанияның тағы бір маңызды құраушы жұмысы әлеуметтік активтер болып табылады, яғни бұл адами ресурстар, компанияда жұмыс жасайтын адамдар, стейкхолдерлер, мұның бәрі айтылып кеткендей ұйымның адамы, олар қалайда компанияның жұмысына әсер ете алады.

Батыс компаниялар экономикалық аймақта жұмыстың күнделікті механизмдері және құралдарын табиғи капитал және әлеуметтік активтер аймағына ауыстыруға болатындығын түсінуге тырысты. Осылайша, 1980 жылдардың аяғында барлығы экологиялық аудитті жиі жүргізе бастады, ал 1990 жылдардың басында компаниялар экологиялық есепті дайындай бастады. Кейін 1990 жылдардың ортасында компаниялар экологиялық менеджменттің жүйесін және осы жүйелердің верификациясын және сертификациясын пайдалана бастады. Кейін 1990 жылдардың соңында басқа компаниялармен салыстырғанда экологиялық менеджмент жүйесін функциялаудың нәтижесінің көрсеткіштері өңделе бастады, әлеуметтік есеп қарқынды дами бастады. Және 1990 жылдардың аяғы 2000 жылдардың басында әлеуметтік есеп, әлеуметтік есеп аудиті және верификациясы одан да қарқынды дами бастады (22).

Әлеуметтік есептілік мүмкіндік жасайды:

- компания қызметінің экономикалық, экологиялық және әлеуметтік нәтижелері туралы кең қоғамдықты жиынтықты ақпараттауға;

- осы үш бағыт бойынша өзін-өзі бағалауды жүргізу;

- барлық қызығушы жақтармен диалог жүргізу, олардың бағасын және күтілімдерін шығару;

- болуы мүмкін айыптаулардың алдын алу;

- қосымша бәсекелік артықшылыққа ие болу;

- қызметкерлердің, акционерлердің, серіктестіктерінің, клиенттерінің, жергілікті ұйымдардың, билік органдарының, БАҚ сенімін бекітуге;

- компания дамуы үшін стратегия жасаудың негізін құрастыруға.

Әлеуметтік есептің кілттік аспектісі болып тәуелсіз аудиториямен бағалау және верификациялау, сонымен қатар есеп жасау барысында алынған нәтижені компанияның әлеуметтік жауапкершілігінің болашақ тәжірибесінде пайдалану болып табылады.

Бұл үрдісті жүзеге асыру компанияға үшінші жақтың есепте көрсетілген мәліметтер сенімді және жарнама болып табылмайтындығына кепілдігін береді.

Соңғы уақыттарда есептіліктің стандартталған формасы ең көп таралуда. Әлеуметтік есепті дайындау кезінде белгілі бір көрсеткіштер, қағидалар және есепті құрау тәртібі, есеп құраудағы халықаралық стандарттар мазмұнының қолданылуы пайдаланылады. Стандарттарға сай келетін халықаралық таралымдарда алынған есептерін дайындау кезінде, компания жасалған құжаттың аудиториядан тәуелсіз верификацияланғанын талап ете алады. Болашақта мұндай есеп коммерциялық секілді гуманитарлы да шет елдік және халықаралық ұйымдармен мойындалуы мүмкін.

Қорытынды

Осылайша, корпоративті әлеуметтік жауапкершілік іскерлік ұйымның жаңа деңгейіне шығады және ол қайырымдылық болып есептелмейді. Қазіргі таңда ол бизнесті дамытудағы ұзақ мерзімді стратегия шеңберіндегі тәуекелділікті басқару болып түсіндіріледі. Эксперттердің айтуынша Қазақстан қоғамында бизнес ролін және оның жауапкершілік саласын түсіну қалыптасып келе жатыр. САНДЖ жүргізілген КӘЖ зерттеуінің нәтижесі бойынша респонденттердің көбі КӘЖ – бұл ірі бизнестің айрықша құзреті және қоршаған ортаға зиян келтіруші компания деп есептейді. Қазақстандық компаниялардың ішінде тек 57 % бизнес әлеуметтік жауапкершілікті болуы керек

деп есептейді, ал шет елдікте мұндай жауаптың үлесі 100% қамтыды (23).

Әлеуметтік серіктестік қоғамда әлеуметтік тұрақтылық пен тәртіпті сақтайды, экономиканың дамуына негіз бола алады, адамдардың құқықтар мен еркіндіктерінің қорғалуын қамтамасыз етеді және адамның өзіндік дамуына мүмкіндік береді (24).

Компанияның тұрақты дамуын тексеру үшін әлеуметтік есептерді талап етеді, олар тек бірнеше компанияларды ғана шығарады, есеп тек ірі компаниялар үшін қажет. Корпоративті әлеуметтік жауапкершілік қарқынды бола алады, егерде еркін болса және Қазақстанда халықаралық стандарттардың жаңа түрін шығаруға қытысуға керемет мүмкіндіктері бар.

Мемлекет халықтары қоғамның әлеуметтік мәселелерін шешуді биліктен талап еткендей, бизнестен де талап етеді. Алайда билікке, бизнеске және қоғамға қатысты әрекет етуші жүйе бұл үміттерді үнемі ақтай бермейді. Бизнестің ұлттық саласының өзгеруінде қолданылатын билік құрылымының қызметі қарқынды түрде қолданылмайды және жағымды ұйымдастырылған және экономикалық ортаның қалыптасуын қамтамасыз етпейді, бизнес қызметінің тәртібін анықтайды, алайда мұндай жағдайлар халықтың лайықты өмірін қамтамасыз етуге және Қазақстанның мықты әлемдік державада өз орнын игеруге септігін тигізеді.

Дамыған нарықтық экономикалық мемлекеттер әлеуметтік серіктестікті қолданудың үлкен тәжірибесін пайдаланады, барлығын 1891 жылдардан алады.

Мемлекеттің негізгі әлеуметтік тұрақтылығы мемлекеттің және азаматтық қоғамның мемлекеттік әлеуметтік саясаттың барлық жиынтығында жасаудың және жүзеге асырудың тығыз байланысы болып табылады. Мұндай серіктестіктің алғышарты әлеуметтік жауапкершілікті бизнесті қолдау болып табылады. Компанияның ұжымдық әлеуметтік жауапкершілігін, ақпараттық айқындылық қағидасын ұстану бизнес қоғам туралы әлеуметтік саясат міндетін шешудегі, халықтың әлеуметтік жағдайын жақсартудағы мемлекеттің сенімді және байсалды серігі туралы айтуға мүмкіндік жасайды.

Әлеуметтік есеп бизнестің және қоғамның өзара әрекетінің негізгі факторларының бірі. Экономиканың дамуымен қатар қоғамдағы әлеуметтік қарым-қатынастарда өзгереді. Бизнес ортадағы үлкен мәнге бедел, абырой,

жауапкершілік секілді тұрақты құндылықтар ие болады. Бизнес бір бөлігі болып табылатын қоғамнан оқшау әрекет ете алмайды. Мемлекет әлі де әлеуметтік міндеттерді толыққанды шешуге қабілетті емес кезде коммерциялық сектор бөлшекті түрде өзіне осы қызметті алады: өркениетті қайырымдылық, әлеуметтік жобаларды және бағдарламаларды қолдау дамиды. Алайда, әлеуметтік жауапкершілікті қайырымдылықпен теңестіруге болмайды – бұл қандайда бір виртуальды этикалық түсінік емес, қоғамның институттар жүйесінің маңызды бөлігі, оның шеңберінде қызмет ету жүзеге асырылады.

Қазіргі таңда Қазақстанда биліктің, бизнестің және қоғамның өзара қарым-қатынасы моделі орнаған жоқ. Әлеуметтік серіктестіктің үш субъектісі арасындағы қарым-қатынасты жаңа тұрғыдан 2015 ж. қабылданған «ҚР Еңбек кодексі» реттейді (25). Әлеуметтік кәсіпкерлікті дамыту қажеттілігі бірінші кезекте мемлекет пен үкіметтік емес ұйымдарымен сезілсе, қазіргі таңда бұл тақырыпты Қазақстандағы

кәсіпкерлердің ұлттық палатасының жетекшілері ортақ дискуссияға салып отыр (26). Әлеуметтік кәсіпкерліктің қалыптасуы қоғамдағы әлеуметтік мәселелердің шешілуіне мүмкіндік береді. Сондықтан әлеуметтік кәсіпкерлік мемлекет үшін өте пайдалы әлеуметтік құбылыс (27).

Мемлекеттің халқы дамыған азаматтық қоғамның болмағандығынан нашар шоғырланған және өз құқығын негіздеуге болатын және оны қолдануда нәтиже күтуге болатын лайықты институттардың болмағандығынан мемлекетке өркениетті әдіспен әсер ете алмайды. Бизнесінің корпоративті әлеуметтік жауапкершілікке салынуы мемлекетпен ынталандырылмайды, сол себептен бизнестің әлеуметтік инвестициясының өсуі және масштабы елеулі түрде жоғарыламайды. Қазақстан қоғамы және батыс серіктестігі жағынан бизнеске деген сенбеушілікпен ұлғайып бара жатыр, қазақстандық компанияның әлеуметтік инвестициялауындағы ешқандай еңбегін көріп тұрған жоқ және қызметтің бұл саласында істің жағдайы туралы ашық ақпаратқа ие емес.

Әдебиеттер

- 1 Googins B.K. and Rochlin S.A., 2002. Creating the partnership society: understanding the rhetoric and reality of cross-sectoral partnerships. *Business and Society Review*, 105 (1): 127-44.
- 2 Rufin C., Rivera-Santos M. (2012) Between commonweal and competition: understanding the governance of public-private partnerships. *Journal of Management*, 38 (5): p.1634.
- 3 Selsky J.W., Parker, B. (2005) Cross-sector partnerships to address social issues: challenges to theory and practice. *Journal of Management*, 31 (6). – P. 1-25.
- 4 La France J., Lehmann M. (2005) Corporate awakening – why (some) corporations embrace public-private partnerships. *Business Strategy and the Environment*, 14 (4). – 216 p.
- 5 Seitanidi M.M., Lindgreen A. (2010) Editorial: cross-sector social interactions. *Journal of Business Ethics*, 94. – P. 1-7.
- 6 Koschmann M.A., Kuhn.T.R., Pfarrer, M.D. (2012) A communicative framework of value in cross-sector partnerships. *Academy of Management Review*, 37 (3). – 332 p.
- 7 Қазақстан Республикасының «Әлеуметтік серіктестік туралы» Заңы 18 желтоқсан 2000 жыл №129-II
- 8 Unerman J. Methodological issues-Reflections on quantification in corporate social reporting content analysis // *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. – 2000. – Т. 13. – №. 5. – С. 667-681.
- 9 Gray R. Thirty years of social accounting, reporting and auditing: what (if anything) have we learnt? // *Business ethics: A European review*. – 2001. – Т. 10. – №. 1. – С. 9-15.
- 10 www.oecd.org/ (02.06.2017)
- 11 <http://www.accountability21.net> (02.06.2017)
- 12 www.unglobalcompact.org (02.06.2017)
- 13 Қазақстан Республикасының Мемлекеттік Стандарты «Әлеуметтік жауапкершілік. Талаптар» Social accountability international (MOD) СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)
- 14 Государственный Стандарт Республики Казахстан «Системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Требования» OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. requirements (MOD) СТ РК 1348-2005 (OHSAS 18001:1999, MOD)
- 15 <http://www.globalreporting.org> (02.06.2017)
- 16 <http://www.accountability.org.uk> (02.06.2017)
- 17 Gray R., Owen D., Adams C. *Accounting & accountability: changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. – Prentice Hall, 1996.
- 18 Hooghiemstra R. Corporate communication and impression management–new perspectives why companies engage in corporate social reporting // *Journal of business ethics*. – 2000. – Т. 27. – №. 1. – С. 55-68.
- 19 Novo Nordisk: Жауапкершіліктің 87 жыл тәжірибесі // <http://www.csr-review.net/> (02.06.2017)

- 20 Корпоративті жауапкершілік бойынша есеп// www.arcelormittal.kz/index.php?id=208
- 21 Adams C. A., Hill W. Y., Roberts C. B. Corporate social reporting practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour? //The British accounting review. – 1998. – Т. 30. – №. 1. – б. 1-21.
- 22 Қазақстандағы жылдық есептерді дайындау: тиімді тәжірибелер мен негізгі кемшіліктер// <http://expertonline.kz/a12292/> (02.06.2017)
- 23 Центр исследований Сандж. Корпоративная социальная ответственность в Казахстане: ситуация, проблемы и перспективы развития. – Астана: Сандж, 2013. – 97 б.
- 24 Перекрестов Д.Г., Поварич И.П., Шабашев, В.А. Корпоративная социальная ответственность: теория и практика, Изд. «Академия Естествознания». – М., 2011.
- 25 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.)
- 26 НПП будет продвигать социальное предпринимательство//Palata.kz (02.06.2017)
- 27 Социальное предпринимательство выгодно государству // Palata.kz (02.06.2017)

References

- 1 Googins, B.K. and S.A. Rochlin, 2002. Creating the partnership society: understanding the rhetoric and reality of cross-sectoral partnerships. *Business and Society Review*, 105 (1): 127-44.
- 2 Rufin C., Rivera-Santos M. (2012) Between commonweal and competition: understanding the governance of public-private partnerships. *Journal of Management*, 38 (5): 1634.
- 3 Selsky J.W., Parker, B. (2005) Cross-sector partnerships to address social issues: challenges to theory and practice. *Journal of Management*, 31 (6). – P. 1-25.
- 4 La France J., Lehmann M. (2005) Corporate awakening – why (some) corporations embrace public-private partnerships. *Business Strategy and the Environment*, 14 (4). – 216 p.
- 5 Seitanidi M.M., Lindgreen A. (2010) Editorial: cross-sector social interactions. *Journal of Business Ethics*, 94. – P. 1-7.
- 6 Koschmann M.A., Kuhn.T.R., Pfarrer, M.D. (2012) A communicative framework of value in cross-sector partnerships. *Academy of Management Review*, 37 (3). – 332 p.
- 7 Kazakhstan Respublikasynyn «Aleumettik serikttestik turaly» Zany 18 zheltoksan 2000 zhyl №129-II
- 8 Unerman J. Methodological issues-Reflections on quantification in corporate social reporting content analysis //Accounting, Auditing & Accountability Journal. – 2000. – Т. 13. – №. 5. – С. 667-681.
- 9 Gray R. Thirty years of social accounting, reporting and auditing: what (if anything) have we learnt? //Business ethics: A European review. – 2001. – Т. 10. – №. 1. – С. 9-15.
- 10 www.oecd.org/ (02.06.2017)
- 11 <http://www.accountability21.net> (02.06.2017)
- 12 www.unglobalcompact.org (02.06.2017)
- 13 Kazakstan Respublikasynyn Memlekettik standarty «Aleumettik zhaupkershilik. Talaptar» Social accountability international (MOD) СТ РК 1352-2005 (SA 8000:2001, MOD)
- 14 Gosudarstvennyi standart Respubliki Kazakhstan «Systemy menedjmenta professional`noi bezopasnosti I ohrany truda. Trebovaniya» OHSAS 18001:1999 Occupational health and safety assessment series. requirements (MOD) СТ РК 1348-2005 (OH-SAS 18001:1999, MOD)
- 15 <http://www.globalreporting.org> (02.06.2017)
- 16 <http://www.accountability.org.uk> (02.06.2017)
- 17 Gray R., Owen D., Adams C. (1996) *Accounting & accountability: changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. – Prentice Hall.
- 18 Hooghiemstra R. Corporate communication and impression management–new perspectives why companies engage in corporate social reporting //Journal of business ethics. – 2000. – Т. 27. – №. 1. – P. 55-68.
- 19 Novo Nordisk: Zhaupkerwiliktin 87 zhyl tajiribesy// <http://www.csr-review.net/> (02.06.2017)
- 20 Korporativty zhaupkerwilik boiynsha esep // www.arcelormittal.kz/index.php?id=208
- 21 Adams C. A., Hill W. Y., Roberts C. B. Corporate social reporting practices in Western Europe: legitimating corporate behaviour? //The British accounting review. – 1998. – Т. 30. – №. 1. – P. 1-21.
- 22 Kazakhstandagy zhyldyk esepтерды дайындау: tiymdy tazhiribeler men negizgi // <http://expertonline.kz/a12292/> (02.06.2017)
- 23 Centr issledovaniy Sandj. Korporativnaya social`naya otvetstvennost` v Kazakhstane: situaciya? Problem b perspektivy razvitiya. – Astana: Sandj, 2013. – 97 b.
- 24 Perekrestov D.G., Povarich I.P. Shabashev V.A. Korporativnaya social`naya otvetstvennost`: teoriya i praktika, Izd. «Akademia Estestvoznania», M. 2011
- 25 Trudovoi kodeks Respubliki Kazakhstan ot 23 noyabrya 2015 № 414-V (s izmineniyami b dopolneniyami ot 06.04.2016 g.)
- 26 NPP budet prodvigat` social`noe predprinimatel`stvo //Palata.kz (02.06.2017)
- 27 Social`noe predprinimatel`stvo vygodno gosudarstvu // Palata.kz (02.06.2017)

**Биекенов Кенес¹, Мамытканов Дархан²,
Сарыбаева Индира³**

¹доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
e-mail: Biekenov.Kenes@kaznu.kz, тел.: +7 777 277 3973

²кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
e-mail: darchan777@mail.ru, тел.: +7 777 271 0525

³кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
e-mail: indira-1982@mail.ru, тел.: +7 702 408 6526

**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГИИ БУДУЩЕГО
В КАЗАХСТАНЕ**

Данная статья посвящена перспективам перехода традиционных источников энергии к будущей возобновленной энергии. Цель работы – разъяснение преимуществ возобновляемых источников энергии – гелиоэнергетики, энергии ветра и гидроэнергетики над традиционными источниками – нефти, газа, угля. Новые источники энергии благотворно влияют на улучшение здоровья человека. Люди должны правильно понимать нынешние проблемы. Это задачи энергетической социализации молодежи. Методологией исследования являются труды основоположников индустриализации – Д. Белла, И. Друкера и Э. Тоффлера. Методологией разработки и использованием чистых источников энергии Республики Казахстан занимаются ученые. Ученые углубленно работают над вопросом использования энергии ветра и солнца. На международной выставке «ЭКСПО–2017» они уже представят свои разработки в данном направлении. Это, к примеру, новые технологии для использования энергии ветра. Разработанные казахстанскими учеными механизмы в принципе отличаются от европейских – в их работе задействованы не пропеллеры, а внутренние закрытые агрегаты. В социологии получили распространение три точки зрения на периодизацию индустриальной революции – Д. Белла, И. Друкера и Э. Тоффлера. Основным критерием в них выступает развитие промышленных технологий, а индустриальная революция рассматривается как глобальный процесс превращения ручного труда в машинное производство. В частности, американский социолог Д. Белл выделял три этапа. Основные результаты, выводы исследовательской работы заключаются в том, чтобы использовать возможности республики – строить солнечные, ветряные и гидроэлектростанции. Максимально использовать солнечные дни, Джунгарские ворота и реки Казахстана. Это будет гораздо дешевле и экологически чистые источники энергии. Обоснование выбора темы, ее актуальность объясняются выбором темы на основе описания опыта предыдущих организаций ЭКСПО в других странах, особенно в Италии (Милань). Актуальность темы определяется общим интересом к возобновляемым источникам энергии. Объектом исследования являются возобновляемые источники энергии, предметом исследования – методы реализации чистых источников энергии на практике. Цель исследования связана с доказательством тезиса о том, что возобновляемые источники энергии гораздо дешевле и экологически чище, т.е. благотворно влияют на здоровье человека, чем уголь, нефть, газ как источники энергии. Таким образом, с применением новых источников энергии можно избавиться от тяжелых видов человеческих болезней. Методами исследования в данном случае являются контент-анализ и наблюдение, а измерением эффективности стали индикаторы и шкалы Гутмана. Так, были обеспечены валидность релевантность исследований, а также аддиктивность.

Ключевые слова: гелиоэнергетика, ветроэнергетика, гидроэнергетика, энергия будущего, индустриальная революция.

Biyekenov Kenes¹, Mamytkanov Darkhan²,
Sarybaeva Indira³

¹doctor of sociological sciences, professor of the department of sociology and social work,
al-Farabi Kazakh National University, e-mail: Biekenov.Kenes@kaznu.kz, tel.: +7 777 277 39732

²candidate of sociological sciences, a.a. associate professor of the Department of Sociology and Social Work,
al-Farabi Kazakh National University, e-mail: darchan777@mail.ru, tel.: +7 777 271 0525

³candidate of sociological sciences, a.a. associate professor of the Department of Sociology and Social Work,
al-Farabi Kazakh National University, e-mail: indira-1982@mail.ru, tel.: +7 702 408 6526

Perspectives of energy development of the future in Kazakhstan

This article is devoted to the prospects of the transition of traditional energy sources to the future renewed energy. The purpose of the work is to explain the advantages of renewable energy sources – solar energy, wind and hydropower over traditional sources – oil, gas, coal. New sources of energy have a beneficial effect on improving human health. People should correctly understand new problems. These are the tasks of energizing the socialization of young people. The methodology of the study is the works of the founders of industrialization – D. Bella, I. Druker and E. Toffler. Methodologies for the development and use of clean energy sources in the Republic of Kazakhstan are dealt with by scientists. Scientists are working in depth on the use of wind and solar energy. At the international exhibition EXPO 2017 they will present their developments in this direction. This, for example, new technologies for the use of wind energy. The mechanisms developed by Kazakh scientists differ in principle from European ones: they do not involve propellers, but internal closed units. In sociology, three points of view on the periodization of the industrial revolution – D. Bella, I. Druker and E. Toffler – spread. The main criterion in them is the development of industrial technologies, and the industrial revolution is seen as a global process of turning manual labor into machine production. In particular, the American sociologist D. Bell singled out three stages. The main results and conclusions of the research work are to use the republic's capabilities to build solar, wind and hydroelectric power stations. The maximum use of sunny days, the Dzungar Gates and the rivers of Kazakhstan. It will be much cheaper and environmentally friendly energy sources. The rationale for choosing the topic, its relevance is explained by the choice of the topic based on the experience of previous EXPO organizations in other countries, especially Italy (Milan). The relevance of the topic is determined by the common interest in renewable energy sources. The object of research is renewable energy sources. The subject of research is the methods of realizing clean energy sources in practice. The purpose of the study is related to the proof of the thesis that the renewable energy sources are much cheaper and environmentally cleaner, Have a beneficial effect on human health than coal, oil, gas as energy sources. Hypotheses can be that with the use of new sources of energy can get rid of the severe types of human diseases. The methods of research in this case are content analysis and observation, and Gutman's indicators and scales became measures of effectiveness. Thus the validity of the research, as well as the addiction, are provided.

Key words: solar energy, wind energy, hydropower, future energy, industrial revolution.

Биекенов Кеңес¹, Мамытқанов Дархан²,
Сарыбаева Индира³

¹әлеуметтану ғылымдарының докторы, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының профессоры,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, e-mail: Biekenov.Kenes@kaznu.kz, тел.: +7 777 277 3973

²әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының доценті м.а.,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, e-mail: darchan777@mail.ru, тел.: +7 777 271 0525

³әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының доценті м.а.,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, e-mail: indira-1982@mail.ru, тел.: +7 702 408 6526

Қазақстандағы энергияның даму болашағы

Бұл мақала дәстүрлі қуат көзін алу түрінен болашақ жаңаланған балама түріне өту мәселесіне арналған. Жұмыстың мақсаты – жаңа қуат көздерінің – гелиоқуат көзі, жел қуат көзі және гидро қуат көздерінің мұнай, газ, көмір арқылы болатын дәстүрлі қуат көздерінен артықшылығын түсіндіру болып табылады. Жаңа қуат көздері адам денсаулығының жақсаруына жағымды әсер етеді. Адамдар осындай туындаған мәселелерді дұрыс түсінуі қажет. Бұл жастардың қуат көздері туралы әлеуметтенуіне қатысты міндеттер болып табылады. Зерттеудің әдістемесі болып индустриализацияландыру үрдісінің негізін салушылар Д. Белл, И. Друкер және Э. Тоффлер еңбектері жатады. Таза қуат көздерін пайдалану мен өңдеудің әдістемесімен Қазақстан Республикасының ғалымдары айналысуда. Ғалымдар жел мен күн сәулесінен келетін қуат көздерін пайдалану мәселелерін терең зерттеуде. «ЭКСПО 2017» халықаралық көрмеде олар осы бағытта өздерінің жұмыстарын ұсынады. Бұл, жел қуат көздерін пайдаланудың қазақстандық ғалымдарының жаңа технологиясы европалықтардан түбегейлі түрде ерекшеленеді. Олардың жұмыстарында пропеллерлер емес, ішкі жабық агрегаттар арқылы қосылған. Әлеуметтануда индустриалдық төңкеріс кезеңдеріне қатысты Д. Белл, И. Друкер және Э. Тоффлердің үш

түрлі көзқарасы қалыптасқан. Бұл жерде негізгі көрсеткіш өндірістік технологияның дамуы, ал индустриялық төңкеріс қол еңбегі түрінен машина өндірісіне өтетін ғаламдық үрдіс. Сонымен қатар америкалық әлеуметтанушы Д. Белл үш кезеңді бөліп қарастырады. Зерттеу жұмысының қорытынды нәтижелері күн, жел және гидро станцияларын салуда республиканың мүмкіндіктерін қарастыру. Қазақстан өзендерінің және Жунгар қақпасында күн сәулесін мүмкіндігінше максималды пайдалану. Бұл қуат көздері өте арзан және экологиялық таза болады. Тақырыпты таңдаудың негізі мен өзектілігі ЭКСПО көрмесін бұрын ұйымдастырған басқа елдердің, әсіресе Италияның (Милань) тәжірибелері негізіне сүйенеді. Тақырыптың өзектілігі жаңа қуат көздеріне жалпы қызығушылықтың артқанымен айқындалады. Зерттеу объектісі – жаңа қуат көздері. Зерттеудің пәні – практикада таза қуат көздерін алу әдістері. Зерттеудің мақсаты жаңа қуат көздерінің арзан және экологиялық таза және көмір, мұнай, газ қуат көздеріне қарағанда адам денсаулығына жағымды әсер ететіндігін дәлелдеумен байланысты. Зерттеу болжамы ретінде жаңа қуат көздерін пайдаланумен адамдағы қиын ауыру түрлерінен арылуға болатыны. Зерттеудің әдістері контент талдау және бақылау, ал тиімділіктің өлшемі ретінде индикаторлар мен Гутман шкаласы болып табылады. Сонымен зерттеудің валидтілігі мен релеванттілігі және аддиктивтілігі қамтамасыз етілген.

Түйін сөздер: Күннің энергиясы, желдің энергиясы, судың энергиясы, гидроэнергетика, болашақтың энергиясы, индустриялық төңкеріс.

«ЭКСПО-2017» станет важным международным мероприятием, которое демонстрирует практический взгляд на создание более надежного и сбалансированного энергетического будущего. «ЭКСПО-2017» станет не просто глобальной диалоговой площадкой ученых и специалистов, а революционным прорывом в науке и практических исследованиях.

Сегодня с внедрением альтернативных источников энергии зарождается новая стратегическая отрасль промышленности, которая будет формировать мировую повестку дня, как «развитие «зеленой» экономики» и «альтернативные источники энергии».

По мнению Бутелла, быстрое развитие теории экологической модернизации связано с интеллектуальными и политико-экономическими факторами, многие из которых лежат вне реалии социологии и экологической социологии в том числе. Он считает, что теория экологической модернизации базируется на двух логических точках. Наиболее разработаны версии экологической модернизации, вращающиеся вокруг понятия политического процесса и его практик, которые являются особенно необходимыми в открытии экологического феномена в модернизационном процессе. Таким образом, эти версии теории экологической модернизации наиболее похожи на политические теории и теории государства. Тем более, что государственная экополитика является рефлексией на такие экологические феномены, как экологические риски, экологические кризисы и катастрофы, а также на экологическое движение общественности и лоббирование корпорациями удобных для их деятельности экологических законов. Другие

версии теории экологической модернизации, логика которых предполагает, что они близки к родственным источникам, отражающим идеи автономии, гражданского общества, синергии общества и государства в политической социологии, которые еще не включены в теории экологической модернизации. Бутелл считал, что в будущем успех или провал теории экологической модернизации будет зависеть от того, будут ли эти теории включены в теории экологической модернизации. Включение этих теорий в теории экологической модернизации может сделать ее более влиятельной.

В связи с экологической модернизацией «ЭКСПО-2017» способна стать для нашей страны столь необходимым антикризисным проектом. Это обусловлено и изменением климата, и уходом от сырьевой зависимости. Идея «зеленого развития» является основным приоритетом стратегии развития Казахстана до 2050 года. 30 мая 2013 г. указом Главы государства была утверждена «Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой» экономике». Это в первую очередь работа с возобновляемыми источниками энергии, такими как: энергия солнца, ветра, воды, внутреннее тепло земли, биотопливо, а также новые энергосберегающие технологии, способные экономить электричество (Абдыкалыкова Г., 2016).

«ЭКСПО-2017» является крайне нужным для казахстанцев мероприятием, способным помочь нам выбрать и освоить новейшие технологии для развития энергетики будущего.

В настоящее время во всем мире наблюдается повышенный интерес к использованию в различных отраслях экономики возобновляемых

источников энергии. Это связано с происходящими изменениями в энергетической политике мировых держав, где определяющее значение приобретает переход на энергосберегающие и ресурсосберегающие технологии.

В развитых государствах этому вопросу уделяется огромное и значительное внимание. Внимание уделяется и международными организациями системы ООН. Для реализации проблем ВИЭ финансируются большие средства из фондов ЕС. В настоящее время проводится много международных симпозиумов, конференций и встреч, посвященных анализу состояния и перспектив развития этого направления энергетики (Power Systems of the Future, 2015).

С анализом развития ВИЭ в Казахстане, где рассматриваются перспективы межгосударственного сотрудничества в этой области. Большую работу проводят бюллетень иностранной коммерческой информации, международное энергетическое агентство, которые анализируют активную деятельность государственных органов Казахстана. Значительно внимание уделяют энергетической социализации молодежи, а также международному опыту ЭКСПО и методологическому значению материалов индустриальных революций для институционализации ВИЭ в современном Казахском обществе (BP Statistical Review of World Energy, 2008).

Казахстан имеет огромный потенциал возобновляемых источников энергии, в частности, гидроэнергетики и ветровой энергетики. Но, к сожалению, он еще не освоен. В настоящее время возобновляемые источники энергии представляют лишь около 1 процента в энергетическом балансе Казахстана.

В целом ожидается, что выставку посетят около 2,5 млн человек, из которых порядка 85% составят жители регионов страны и 15% – иностранные туристы. Для участников и гостей мероприятия предусмотрена обширная культурная программа, включающая 3 296 мероприятий (симпозиум международных архитекторов, международная конференция деловых женщин и т. д.), которые пройдут на территории ЭКСПО, и 3 517 мероприятий, планируемых вне рамок выставки (Key World Energy Statistics 2002-2008).

Все развитые страны увеличивает инвестиции в альтернативные и «зеленые» энергетические технологии. Уже к 2050 году их применение позволит генерировать до 50% всей потребляемой энергии. Очевидно, что постепенно подходит к своему концу эпоха углеводородной экономики. Наступает новая эра, в которой

человеческая жизнедеятельность будет основываться не только и не столько на нефти, угле и газе, сколько на возобновляемых источниках энергии. Казахстан является одним из ключевых элементов глобальной энергетической безопасности (Артымич Л., 2016).

Сегодня специалисты говорят о первой, второй, третьей и даже четвертой промышленных революциях соответственно историческим этапам, обозначенным крупными техническими изобретениями и преобразованиями во всех сферах общества. Первая промышленная революция не остановилась на изобретении гидравлического ткацкого станка: революционные перемены затронули искусство, науку, бизнес, формы государственного правления, саму организацию общества и даже образ мышления людей. Вторая промышленная революция XIX в. создала не только современные промышленные предприятия, но и иерархию в бизнесе и бюрократическое общество. К XX в. относят две индустриальные революции. Ныне мы являемся свидетелями широкомасштабных перемен, происходящих под воздействием информационной революции. Переворот, вызванный появлением полупроводниковой интегральной схемы, особенно микропроцессора, оказал огромное влияние на все стороны современной жизни (Dams and Development, 2000).

Промышленная революция – совокупность коренных изменений, знаменующих собой переход от ручного труда к крупной машинной индустрии. Если первая стадия индустриальной революции может называться этапом механизации, то вторая – этапом конвейеризации, третья – автоматизации, то четвертая – этапом компьютеризации производства. Послание Президента о третьей модернизации совпало с началом четвертой промышленной революции, признаками которой являются автоматизация, роботизация, цифровая технология, искусственный интеллект. Они меняют облик мира: исчезают традиционные отрасли и возникают новые: онлайн-торговля, мобильный банкинг, социальные сервисы, цифровизация экономики (Назарбаев Н.А., 2010).

Понятие информационной революции, недавно вошедшее в повседневный и научный обиход, обозначает очередной и самый высокий этап научно-технического прогресса. В нем суммарно отражаются успехи человеческой мысли и практические достижения в области новейших информационных технологий, а с социологической точки зрения она служит катализатором,

заставляющим ускоренно изменяться всем сферам общества. Это явление интегрирует эффекты предшествующих революционных изобретений в информационной сфере (книгопечатание, телефонная и радиосвязь, персональный компьютер), поскольку создает технологическую основу для преодоления любых расстояний при передаче информации и тем самым объединения интеллектуальных способностей и духовных сил человечества (UlphD., 1998).

В послании Президента о модернизации говорилось о том, что сейчас началась четвертая промышленная революция. Да, верно, начавшись в наиболее развитых европейских странах более 200 лет назад, процесс продолжается ныне в менее развитых странах. Сегодня развитие экономики определяется не в промышленности, т.е. во втором секторе экономики, а в третьем, сервисном секторе. Промышленную революцию в узком смысле трактуют как конкретное историческое событие, происходившее в ограниченные сроки в нескольких наиболее развитых обществах Европы, после которого был создан машинный бизнес индустриального хозяйства. Промышленная революция в широком смысле представляет собой глобальный процесс, охватывающий практически все страны планеты, но в разной степени и в разные сроки. Она имеет такое же всемирно-историческое значение, какое в свое время имела неолитическая революция, позволившая человечеству шагнуть на новую, цивилизованную ступень развития. Таким же образом и промышленная революция помогла ему подняться еще одну ступень вверх (Добренев В.И., 2014).

Республика располагает прекрасными возможностями для использования ветровой энергии в районах Джунгарских ворот Чиликского коридора, где среднее годовые скорости ветра составляют 7-9 м/с., соответственно.

Ветроэнергетика, отрасль науки и техники, разрабатывающая теоретические основы, методы и средства использования энергии ветра для получения механических, электрических и тепловой энергии. Тема ветроэлектростанции сегодня особенно актуальна. Казахстан выиграл право на проведение тематической международной выставки ЕХРО – 2017, предложив девиз «Развивая энергию будущего». Как известно, летом 2014 года в ходе телемоста Глава государства в режиме онлайн дал старт строительству ветроэлектростанции в городе Ерейментау, что недалеко от Астаны (Бухарбаев К.С., www.interelectro.ru).

Казахстан характеризуется значительными ресурсами солнечной энергии. Продолжительность солнечного сияния составляет 2200-3000 часов в год, это позволяет использовать солнечные нагреватели воды и солнечные батареи, в частности портативные фотоэлектрические системы, в сельской местности на животноводческих отгонах.

В сфере использования солнечной энергии реализуется проект в Алматинской области. Есть такой проект СЭС мощностью 2 МВт в городе Капчагай. Это первая солнечная электростанция, построенная в Казахстане.

Планируемый ежегодный объем производства электроэнергии составляет 3 600 тыс. кВт-часов. Что же касается вопроса о транспортировке, то получаемая электроэнергия будет поставляться в общую сеть Алматинского региона.

Строительство солнечной электростанции мощностью 10 МВт началось в Атырауской области в 2015 году.

Солнечная станция строится рядом 10 МВт, что примерно хватит на 1000 домов. Областной акимат выделил земельный участок площадью 20 га. В данный момент закончена разработка ТЭО и проектно-сметной документации. Во время строительства трудоустроено около 150 человек.

Также группа инвесторов планирует построить в Жуалынском районе солнечную станцию мощностью 50 МВт, а в дальнейшем реализовать еще ряд проектов общей мощностью 300 МВт (Биекенов К.У., 2014:107).

Есть еще целый ряд аналогичных проектов, реализация которых позволит региону исключить зависимость от внешних поставок электроэнергии.

Суммарное производство электроэнергии в Казахстане на базе возобновляемых источников (включая гидроисточники) в 1990 году составляло 7,35 млрд кВт*ч. в год, или 8,4 % общей ее выработки и 7% к потребности. В настоящее время доля возобновляемых источников энергии составляют 0,3 % общей выработки электроэнергии, из которой более 90 % приходится на малые ГЭС. В Казахстане в 2009 году было произведено 78,8 млрд кВт-ч. электроэнергии. По экспертным оценкам, структура общего экономического потенциала Казахстана без учета водородной энергетики является следующей:

– Гидроэнергетика: теоретический потенциал гидроэнергии – 170 млрд кВт-ч. в год, из них экономическая возможная выработка – 30 млрд кВт-ч в год (2,57 млн т н.э.).

– Солнечная энергия: 2,5 млрд кВт·ч. в год (0,1 млн т н.э.)

– Ветроэнергетика: теоретический возможный потенциал оценивается в более чем 1,8 трлн. кВт·ч в год (0,26 млн т н.э.).

Переработка отходов сельскохозяйственного производства – 35 млрд кВт·ч. и электрической энергии – 44 млн Гкал тепловой энергии (7,42 млн т н.э.) (Кузнецова О.Л., 2011).

Таким образом, действующая оценка совокупного экономически значимого потенциала возобновляемых источников энергии в Казахстане оценивается в 10,46 млн. т н.э. Широкое использование отмеченного потенциала начнется организацией в Астане международной выставки «Экспо-2017».

Если говорить о том, как решается использование энергии рек Казахстана, то этот вопрос пока еще находится в стадии изучения. Строительство малых ГЭС в Казахстане признано рациональным, так как у нас имеется действительно большой гидропотенциал. Планируется исследовать реки, наиболее перспективные с точки зрения строительства гидроэлектростанций. Уже прорабатывается вопрос строительства каскада ГЭС на реке Шелек. Их общая установленная мощность составит более 300 МВт. Сейчас работает Мойнакская гидроэлектростанция.

Гидропотенциал Казахстана оценивается примерно в 170 ТВт в год, но сегодня из них вращаются лишь 7-8 ТВт в год. Большое значение имеют малые гидроэлектростанции, мощность которых составляет менее 10 МВт. по результатам исследований, на сегодня существует, по крайней мере, 453 потенциальных створа малых ГЭС с общей возможной мощностью 1380 МВт и средней годовой выработкой электроэнергии около 6 ТВт*ч. Некоторые из них предусматривают использование существующих ирригационных каналов, что потребует меньших затрат средств, ресурсов и времени на их осуществление (Назарбаев Н.А., 2011).

Гидроэнергетика зависит от водопользования, т.е. использования водами, состоящими в исключительной собственности государства.

Солнечный ветер представляет собой постоянное радиальное истечение плазмы солнечной короны в межпланетное пространство. Образование солнечного ветра связано с потоком энергии, поступающим в корону из более глубоких слоев солнца (Биекенов К.У., 2014:78)

Солнечная энергетическая станция, солнечная энергетическая установка, отличающаяся повышенной мощностью (до тыс. квт).

Солнечные энергетические станции могут быть чисто тепловые (производящие только пар), электрические и комбинированные – типа ТЭЦ. Преобразование в них солнечной энергии в электрическую может быть непосредственным – фотоэлектрическими генераторами либо осуществляться по классическому циклу паровой котел – турбина – генератор, с применением гелиоконцентраторов (Mahmud W., 2011).

Гелиоэнергетика – это солнечный термоэлектрогенератор; солнечная печь; гелиоустановка; солнечная энергетическая установка; солнечно-земные связи, реакция Земли на изменение солнечной активности; солнечный водонагреватель; солнечные часы; солнечная кухня; бытовая гелиоустановка (VanZon A., 2003).

Управление энергией сводится к целенаправленному оптимизируемому воздействию на большую систему энергетики с помощью методов и технических средств кибернетики. Управление энергией имеет целью достижение в данном промежутке времени таких показателей её работы, которые наиболее близко подходили бы к принятым критериям эффективности.

Управление энергией включает: оптимизацию решений, т.е. определение наилучшего плана системы; реализацию этих решений, т.е. осуществление этого плана в конкретных условиях. Первое – часто называют оптимизацией развития, а второе – оптимизацией функционирования (Volker O., 2005).

Республика является одним из ключевых поставщиков углеводородного сырья для мировой экономики. В 2013 году страна занимала 12-е место в мире по объемам доказанных запасов нефти и газового конденсата и 17-е – по объему нефтедобычи; 22-е место – по доказанным запасам природного газа и 28-е – по объему газодобычи.

Как известно, что стратегия индустриально-инновационного развития РК нацелена на достижение устойчивого роста путем диверсификации отраслей экономики и перехода от сырьевой направленности к перерабатывающей. В первую очередь эта страна владеет не только впечатляющими запасами ископаемого топлива: она имеет и огромный потенциал возобновляемых источников энергии (Vander Zwann, 2002). Например, ветроэнергетика оценивается в 1 820 млн. кВт·ч, а мощность солнечной энергии – в 340 млрд. тонн топлива. Тем не менее, этот потенциал до сих пор остается неиспользованным. К тому же электростанции, работающие на угле, расположены в Северном Казахстане, поэтому

южные регионы должны полагаться на импорт электроэнергии из Кыргызстана. Энергия, полученная из возобновляемых источников энергии, поможет сократить вредные выбросы в атмосферу и снизить зависимость от соседних стран (Bellyaev L.S., 2007).

Предварительно между КазНУ и руководителями научных организаций комитета было подписано Генеральное рамочное соглашение об интеграции науки и образования. Благодаря договоренностям, начиная с 1 сентября 10 академических институтов Комитета науки и КазНУ уже начали совместную подготовку 100 магистрантов и 50 докторов.

В период, когда взят глобальный курс на переход к альтернативным источникам энергии, тема выставки «Энергия будущего» является как никогда актуальной. ЭКСПО-2017 станет площадкой для демонстрации лучших достижений человечества в сфере «зеленой» энергетики (Zerbe, R.O., 1970).

Самая сильная сторона ЭКСПО заключается в том, что это взаимосвязанный процесс, который должен быть грамотно осуществлен организаторами, участниками, несущими равную ответственность. Благодаря организаторов за подготовку к ЭКСПО, за хорошую работу, которая уже проделана, и за работу, которую предстоит выполнить.

В ноябре 2011 года Республика Казахстан внесла Национальное предложение о включении в повестку дня Конференции ООН по устойчивому развитию РИО-20, которая прошла в Бразилии в июне 2012 года, обсуждение Глобальной энергоэкологической стратегии устойчивого развития в XXI веке. Обоснование данной стратегии и рекомендации по ее практической реализации изложены в одноименной монографии Президента РК Н.А. Назарбаева. Главной целью стратегии является достижение к середине XXI века оптимального уровня удовлетворения потребностей всех стран планеты в энергетических и иных природных ресурсах, в том числе, и посредством активного использования возобновляемых источников энергии (ВИЭ).

Электроэнергетика регулируется принятым в 2009 году Законом РК «О поддержке использования возобновляемых источников энергии».

Законом предусматривается ряд мер по поддержке возобновляемых источников энергии, в том числе: резервирование и приоритет при предоставлении земельных участков для строительства объектов возобновляемых источников энергии. Результаты обсуждения показали, что

основной принцип использования ВИЭ – это извлечение энергии из постоянно происходящих в окружающей среде процессов. Под ВИЭ понимаются источники энергии, непрерывно возобновляемые за счет естественно протекающих природных процессов, включая:

- энергию солнечного излучения, энергию ветра, гидродинамическую энергию воды для установок мощностью до тридцати пяти мегаватт;

- геотермальную энергию: тепло грунта, грунтовых вод, реку, водоемов, а также антропогенные источники первичных энергоресурсов;

- биомассу, биогаз и иное топливо из органических отходов, используемое для производства электрической и тепловой энергии (Поздняков Б.С., 1974).

Международная специализированная выставка ЭКСПО-2017 с тематикой «Энергия будущего» – это успех Астаны в борьбе за право проведения ЭКСПО-2017 – это успех всего народа Казахстана.

Проведение ЭКСПО позволит Казахстану получить новые технологии и инновации для развития «зеленой экономики» наряду с другими экологическими инициативами – программа «Зеленый мост», Энергоэкологическая стратегия Казахстана.

Выставки ЭКСПО являются событиями глобального масштаба, которые по значимости сопоставимы с международными экономическими форумами, а по туристической привлекательности – с популярными спортивными соревнованиями. Ожидается, что за 3 месяца выставку в Астане посетят около 5 млн зарубежных гостей. Характеристика материала показала, что для проведения ЭКСПО-2017 в предстоящие 5 лет в столице республики будет проведена масштабная институциональная и организационная работа. Уникальные сооружения станут не только символом «ЭКСПО-2017», но и войдут и мировую сокровищницу архитектуры и градостроительства.

Международная выставка придаст новый импульс для развития астанинской агломерации. Выставочные объекты стали новой «народной стройкой», где созданы десятки тысяч рабочих мест.

В целом, Казахстан получит мультипликативный эффект от инвестиций в строительство, туристическую инфраструктуру, гостиничный бизнес. Проведение выставки ЭКСПО-2017 в Астане послужит дополнительным для экономического и инфраструктурного развития всей республики.

«Энергия будущего» – это очень емкое понятие, которые затрагивает вопросы альтернативной энергетики ветра, солнца, воды, космоса, энергии биомасс, снижения выбросов CO₂ в атмосферу... (Taylor M.R., 2003)

«EXPO – это большой ориентир для всех направлений работы. Поддержка КазНУ идеи проведения конференции такого масштаба послужила хорошим началом для проведения EXPO. Университеты, участвующие в этих инициативах, уже вносят большой вклад в развитие страны, стимулируют дальнейшее экономическое развитие и способствует устойчивому развитию человеческого капитала» (Иманбаева К., 2016).

«Наука сейчас является основным двигателем университетов, на базе которой строится и развивается инновационная деятельность».

В настоящее время ученые КазНУ активно ведут работу над рядом проектов, которые будут представлены на выставке «ЭКСПО-2017». В этой связи, особо следует отметить разработку университетских нано спутников в рамках международного консорциума UNIFORM совместно с Токийским университетом. Несколько лётных образцов нано спутника, сконструированных на базе университета, прошли совместные успешные испытания в Ракетно-космической корпорации «Энергия» и Берлинском техническом университете, первый из которых будет запущен в ближайшее время с борта Международной космической станции. В планах также запуск трехмодульного нано спутника, а также научно-технологического микро спутника весом до 50 кг. В дальнейшем предполагается наладить мало серийное производство нано спутников широкого назначения, которые будут показаны на выставке «ЭКСПО-2017». В этом направлении КазНУ активно сотрудничает с вузами и научными центрами США, Германии, Японии и Кореи (Назарбаев Н.А., 2005).

Сегодня с появлением новых технологий создаются медиа-платформы и новые конвергентные пространства. Как ведущий вуз страны, Университет всецело поддерживает медиастратегию Казахстана. Использование новых возможностей и технологий медиаиндустрии в стране смогут в дальнейшем положительно повлиять на имидж и найти новые пути продвижения бренда «ЭКСПО – 2017».

Преимущества данного источника энергии (WorldBank, 2008):

- Использование возобновляемой энергии.
- Очень дешевая электроэнергия.

- Работа не сопровождается вредными выбросами в атмосферу.

- Быстрый (относительно ТЭЦ/ТЭС) выход на режим выдачи рабочей мощности после включения станции.

- Смягчение климата вблизи крупных водохранилищ.

Однако есть недостатки:

- Затопление пахотных земель.

- Строительство ведётся там, где есть большие запасы энергии воды.

- На горных реках опасны из-за высокой сейсмичности районов.

- Сокращенные и нерегулируемые попуски воды из водохранилищ по 10-15 дней приводят к перестройке уникальных пойменных экосистем по всему руслу рек, сокращение трофических цепей, снижение численности рыб, элиминация беспозвоночных водных животных, повышение агрессивности компонентов гнуса (мошки) из-за недоедания на личиночных стадиях, исчезновение мест гнездования многих видов перелетных птиц, недостаточное увлажнение пойменной почвы, негативные растительные сукцессии (обеднение фитомассы), сокращение потока биогенных веществ в океаны (Долгих Е.В., 2011).

По мнению Джереми РИФКИНА – автора концепции «Третьей с промышленной революции», площадка ЭКСПО-2017 станет местом, где будут воплощены пять столпов данной концепции.

Только ЕС ставит целью к 2020 году получать энергию на 20% из возобновляемых источников.

А также получать такую энергию через здания, жилые дома, офисы, заводы. Цель в том, чтобы переоборудовать каждое из маленьких электростанций. На крыше можно производить энергию за счет солнечных лучей, на фасадах домов – за счет ветра, в подвале – за счет тепла земли, перерабатывать мусор и т.д.

В-третьих, энергию нужно сберегать, потому что солнце светит не все время.

В-четвертых, интернет-революцией энергетической, образующей нервную систему общей инфраструктуры.

В-пятых, транспорт. Электромобили и автомобили, производящие энергию. Можно будет зарядить такую машину у любого здания, производящего электроэнергию (Ермегияев Т., 2014).

Мы помним, в подземном паркинге MEGA Alma-Ata функционирует первая в Казахстане общественная зарядка для электрокаров. Ее появление – большой прорыв в сфере экологично-

го транспорта и заявка на развитие рынка электромобилей в Казахстана.

Когда в октябре 2016 года немецкие депутаты вышли к правительству страны с предложением с 2030 года не допускать к эксплуатации новые автомобили с двигателями внутреннего сгорания. То есть через каких-то 15 лет немецкий автопром ждет революция – автомобили с бензиновым двигателем перестанут выпускать.

Борьба за экологию, а вместе с тем за электрокары, в Германии идет полным ходом: до конца 2019 года автолюбителям, которые захотят приобрести экологичные авто, частично компенсируют их стоимость 1,2 млрд. евро (SueWingI, 2006).

Переход от «бензиновых» автомобилей к электрокарам – мировой тренд, это будущее, которое уже не за горами. И Казахстан стал к этому будущему на шаг ближе: в стране появилась первая общественная зарядная станция для электромобилей.

В самой Украине таких зарядных станций уже 300, и это больше, чем в соседних Польше, Венгрии и Румынии.

А в Японии давно функционируют тысячи скоростных зарядных станций, где электрокар можно зарядить за 20 минут.

В мире за 2016 год выработка электроэнергии от возобновляемых источников энергии (ВИЭ) увеличилась на 32% до 928 млн кВт ч (UNFCCC, 2007).

Электроэнергия некоторых стран уже на 95 – 100% генерируется от ВИЭ. В Казахстане же данный уровень пока не превышает и 1%, поднявшись с 0,77% в 2015 году до 0,98% на конец 2016 года. Остальные 99% электроэнергии Казахстана получает от традиционных источников.

Из них 79% – топливные электростанции, 12% – гидроэлектростанции и 8% – газотурбинные (Закирова А.Н., 2011).

Переход к «зеленой» экономике учитывается и в расходах республиканского бюджета. Расходы РБ на ВИЭ и окружающую среду резко увеличиваются. За минувший год из республиканского бюджета было выделено в общей сумме 299 млн тенге с ростом в 51% к 2015 году. Основные затраты пришлось на реализацию двух проектов по информированию потенциальных партнеров о программе партнерства «Зеленый мост». А также на реализацию трех демонстрационных пилотных проектов по применению солнечной энергетики. В Алматинской области установлены солнечные панели для обеспечения животноводов в КХ «Тансары», Балхашский район, установлено два ветро-солнечных генератора в Кызылординской области, и еще один генератор в Мангистауской области.

В гуманитарных науках в разные времена и в различных социальных теориях материальные объекты, то анализировались, то исключались из анализа. Но социологии всегда рассматривали субъектов вместе с природными объектами, и экологические потоки постоянно использовали как иллюстрацию глобальных потоков.

Таким образом, теория экологической модернизации не отрывает анализ социальных практик от анализа материальных потоков. Основная идея этой теории состоит в том, что внедрение технологических инноваций и новых социальных практик как «зеленая экономика» может изменить потоки природных ресурсов, энергии и загрязнений и снизить негативное влияние производства на окружающую среду.

Литература

- 1 Абдыкалыкова Г. Астана – флагман «зеленого» будущего Казахстана // Казахстанская правда. – 1 июля 2016.
- 2 Артымович Л. Итальянские компании намерены широко заявить о себе на выставке ЭКСПО2017 // Литер. – 25 мая 2016.
- 3 Биекенов К.У., Мамытканов Д.К. Методология разработки и использования частных источников энергии РК // Вестник серия психологии и социологии. – 3(50). – 2014. – С. 78-86.
- 4 Биекенов К.У., Мамытканов Д.К. Формирование социальной инфраструктуры современной индустриальной революции // Вестник серия психологии и социологии. – 4(51). – 2014. – С. 107-116.
- 5 Бухарбаев К.С. Возобновляемые источники энергии в Республике Казахстан, Availablefrom: <http://www.interelectro.ru>
- 6 Bellyaev L.S. Electricity Markets: Comparing Competitive and Single Buyer Markets. // IEEE Power & Energy Magazine. – 2007. – Vol. 5. – № 3.
- 7 BP Statistical Review of World Energy. – 2008. – 18 June.
- 8 Глобальная энергетика развития / под. ред.: О.Л. Кузнецова, Н.А. Абыкаева, А.Т. Спицина, А.С. Щеулин. – М.: Экономика, 2011.
- 9 Добреньков В.И., Кравченко А.И. Фундаментальная социология. Общество статика и динамика. – М.: Инфра, 2014.

- 10 Долгих Е.В., Шеулин А.С. Перспективы и возможности комплексного решения экономических и энергетических проблем. – М., 2011.
- 11 Dams and Development. A New Framework for Decision-Making. The report of the world commission on dams. – London: Fartscan Publications Ltd, 2000.
- 12 Ермегияев Т. Это будет работать на страну // Монитор. – 26.09.2014 г.
- 13 Закирова А.Н., Шеулин А.С. Антропоцентрический подход к устойчивости экономического и социального развития // Вестник РАЕН. – 2011.
- 14 Иманбаева К. Солнечная электростанция к ЭКСПО // Казахстанская правда. – 25 мая 2016.
- 15 Key World Energy Statistics 2002 – 2008.
- 16 Назарбаев Н.А. Избранные произведения: от стабильности – через модернизацию – к процветанию. Стратегия радикального обновления глобального сообщества и партнерства цивилизаций. – М.: Экономика, 2010.
- 17 Назарбаев Н.А. Глобальная энергоэкологическая стратегия устойчивого развития в XXI веке. – М.: Экономика, 2011. – 194 с.
- 18 Sue Wing, I. (2006), – Representing induced technological change in models for climate policy, Energy Economics 28:539-562.
- 19 Назарбаев Н.А. Казахстан на пути ускоренной экономической, социальной и политической модернизации. – Алматы, 2005.
- 20 Поздняков Б.С., Коптелов Е.А. Термоэлектрическая энергетика. – М., 1974.
- 21 Volker Quaschnig. «Understanding Renewable Energy Systems». Carl Hanser Verlag GmbH & Co KG, 2005 г.
- 22 «Power Systems of the Future». – National Renewable Energy Laboratory, февраль 2015.
- 23 Mahmud Wasfi, Solar Energy and Photovoltaic Systems, Journal of Selected Areas in Renewable and Sustainable Energy (JRSE), February Edition, 2011.
- 24 Taylor, M.R., E.S. Rubin, and D.H. Hounshell (2003), –Effect of government actions on technological innovation for SO2 Control, Environmental Science & Technology 37:4527-4534.
- 25 Ulph, D. (1998), «Environmental policy and technological innovation,» in: C. Carraro and D. Siniscalco, eds., Frontiers of Environmental Economics (Edward Elgar, Cheltenham, UK).
- 26 UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). 2007. Investment and Financial Flows to Address Climate Change. Bonn: UNFCCC
- 27 Van der Zwann, B., R. Gerlagh, G. Klaassen, and L. Schrattenholzer. 2002. Endogenous technological change in climate change modeling. Energy Economics 24, 1-19.
- 28 Van Zon, A., and I.H. Yetkiner (2003), –An endogenous growth model with embodied energy saving technical change, Resource and Energy Economics 25(1):81-103.
- 29 World Bank. 2008c. Global Economic Prospects: Technology Diffusion in the Developing World. Washington, DC: The World Bank
- 30 Zerbe, R.O. (1970), «Theoretical efficiency in pollution control» // Western Economic Journal 8:364 – 376.

References

- 1 Abdykalykova, G. Astana – flagman «zelenogo» budushego Kazakhstana // Kazakhstanskayapravda. [Astana – the flagship of the «green» future of Kazakhstan] – 1 July 2016
- 2 Artimovach, L. Italyanskye company namerenyshirokogozaiavit o sebe na vistavke EXPO 2017 // Liter.[Italian companies are going to announce themselves at EXPO 2017] – 25 May 2016
- 3 Biekenov, K.U., Mamytkanov, D.K. Metodologiya razrabotky i ispolzovania chastnyh energy RK // [Methodology of development and use of private energy sources of the Republic of Kazakhstan] Vestnic. Seria psycologyi sociology. – 3(50). – 2014. – P. 78-86
- 4 Biekenov, K.U., Mamytkanov, D.K. Formirovanie socialnoi infrastruktury sovremennoi industrialnoi revolucy // [Formation of social infrastructure of the modern industrial revolution] Vestnic. Seria psycology i sociology. – 4(51). – 2014. – P. 107-116
- 5 Buharbaev, K.S. Vozobnovlaiemye istochnici v Respublike Kazakhstan, [Renewable energy sources in the Republic of Kazakhstan] Available from: <http://www.interelectro.ru>
- 6 Bellyaev, L.S. Electricity Markets: Comparing Competitive and Single Buyer Markets. – IEEE Power & Energy Magazine. – 2007. – Vol. 5. – № 3.
- 7 BP Statistical Review of World Energy. – 2008. – 18 June.
- 8 Globalnaya anergetyka razvitya [Global Energy Development] / pod.red.: O.L. Kuznecova, N.A. Abykaeva, A.T. Spicina, A.S. Sheulyn. – М.: Ekonomika, 2011
- 9 Dobrenkov, V.I., Kravchenko, A.I. Fundamentalnaya sociology. Obshayastatistika I dinamika. [Fundamental sociology. Society of Statics and Dynamics] – М.: Infra, 2014
- 10 Dolgih, E.B., Sheulyn, A.S. Perspektivy I vozmozhnosity kompleksnogo reshenya ekonomicheskyyh i energeticheskyyh problem. [Prospects and opportunities for an integrated solution of economic and energy problems] – М. 2011
- 11 Dams and Development. A New Framework for Decision-Making. The report of the world commission on dams. – London: Fartscan Publications Ltd, 2000.
- 12 Ermegyaev, T. Eto budet rabotat na stranu [This will work for the country] // Monitor. – 26.09.2014=.

- 13 Zakyrova, A.N., Sheulyn, A.S. Antropologichesky podxod k ustoichvosty ekonomicheskogo i socialnogo razvitiya [Anthropocentric approach to the sustainability of economic and social development] //VestnicRAEN. – 2011
- 14 Imanbaeva, K. Solnechnaya electrostancya k EXPO [Solar power plant for EXPO]// Kazakhstanskaya pravda. – 25 may 2016
- 15 Key World Energy Statistics 2002 – 2008.
- 16 Nazarbaev N.A. izbrannyye proizvedeniya: ot stabilnosti-cherez modernizaciu- k procvetaniyu. Strategia radykalnogo obnoveniya globalnogo soobshchestva i partnerstva civilizatsii [Selected works: from stability – through modernization – to prosperity. The strategy of radical renewal of the global community and the partnership of civilizations] – M.: Ekonomika, 2010
- 17 Nazarbaev, N.A. Globalnaya energoecologicheskaya strategiya ustoichivogo razvitiya v XXIv. [Global Energy-Ecological Strategy for Sustainable Development in the 21st Century]-M.:Ekonomika, 2011 – 194c.
- 18 Sue Wing, I. (2006), – Representing induced technological change in models for climate policy, Energy Economics 28:539-562.
- 19 Nazarbaev, N.A. Kazakhstan na puti uskorenyy i ekonomicheskoy, socialnoy i politicheskoy modernizatsii. [Kazakhstan on the way of accelerated economic, social and political modernization]-Алматы, 2005.
- 20 Pozdnikov B.S., Koptelov E.A. Termoelectricheskaya energetika. [Thermoelectric power]. – M., 1974
- 21 Volker Quaschnig. «Understanding Renewable Energy Systems». Carl Hanser Verlag GmbH & CoKG, 2005 г
- 22 «Power Systems of the Future». – National Renewable Energy Laboratory, февраль 2015.
- 23 Mahmud Wasfi, Solar Energy and Photovoltaic Systems, Journal of Selected Areas in Renewable and Sustainable Energy (JRSE), February Edition, 2011
- 24 Taylor, M.R., E.S. Rubin, and D.H. Hounshell (2003), –Effect of government actions on technological innovation for SO2 Controll, Environmental Science & Technology 37:4527-4534.
- 25 Ulph, D. (1998), «Environmental policy and technological innovation,» in: C. Carraro and D. Siniscalco, eds., Frontiers of Environmental Economics (Edward Elgar, Cheltenham, UK).
- 26 UNFCCC (United Nations Framework Convention on Climate Change). (2007). Investment and Financial Flows to Address Climate Change. Bonn: UNFCCC
- 27 Van der Zwann, B., R. Gerlagh, G. Klaassen, and L. Schrattenholzer. (2002). Endogenous technological change in climate change modeling. Energy Economics 24, 1-19.
- 28 Van Zon, A., and I.H. Yetkiner (2003), –An endogenous growth model with embodied energy saving technical change, Resource and Energy Economics 25(1):81-103.
- 29 World Bank. 2008c. Global Economic Prospects: Technology Diffusion in the Developing World. Washington, DC: The World Bank
- 30 Zerbe, R.O. (1970), «Theoretical efficiency in pollution control», Western Economic Journal 8:364 – 376.

**Дүйсенова София¹, Қылышбаева Бибігүл²,
Сұлтанова Ақмарал³**

¹әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының аға оқытушысы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: sofia.duisenova@kaznu.kz, тел.: +7 702 717 7184

²соц.ғ.д., әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының профессор м.а.,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: bibigul.kylyshbayeva@kaznu.kz, тел.: +7 701 608 9792

³әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының аға оқытушысы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: sultanova8012@gmail.com, тел.: +7 701 206 7211

**ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫНДАҒЫ
СТУДЕНТТЕРДІҢ БІЛІМ АЛУ СТРАТЕГИЯСЫ**

Студенттердің жалпы білім стратегиясын зерттеу оқу жүйесінің тиімділігін арттырады. Мұндай зерттеулер практикалық тұрғыдан студенттер үшін оқу процесін ұйымдастыруды жеңілдетіп, болашақта осы жастардың еңбек нарығына тезірек бейімделуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Қазіргі таңда отандық әлеуметтік ғылымда мұндай зерттеулердің жетіспеушілігі сезіледі, бұл өз кезегінде Қазақстандағы жоғары білімнің ерекшеліктері мен білім саласында кездесетін проблемаларды күрделендіреді. Қазақстандағы жоғары оқу орындарындағы студенттердің білім стратегиялары туралы ақпараттардың аздығы осы мәселені толыққанды зерттеу жүргізуге деген қызығушылықты тудырады. Жоғарғы курстардың білім траекторияларын зерттеу үнемі болып отыратын өзгерістердің орнын толтырады. Мақаладағы эмпирикалық зерттеу жұмысынан алынған талдау нәтижесі білім алушы жоғары оқу орындарындағы жастардың білім саласындағы қабілеттіліктерін аша түсуге, қазақстандық жоғары оқу орындарындағы жүйелік мәселелерді көрсетуге, нақты басқарушылық шешімдерді қалыптастыруға, осы мәселелерге байланысты процестерді тиімді етуге өз үлесін қосады. Мақаланың мақсаты қазақстандық жоғары оқу орындарындағы білім алушы жастардың жоғары білім деңгейлерін таңдаудағы мотивтерін анықтау арқылы білім стратегияларын сараптау. Қойылған мақсатқа жету үшін эмпирикалық мәліметтер жинақтауда сандық әдіс – сауалнама жүргізілді. Мақаладағы зерттеудің объектісі қазақстандық жоғары оқу орындарында білім алушы студенттер. Мәліметтерді әдіснамалық жинақтау 2015 жылдың желтоқсан-наурыз айларында сандық зерттеудің сауалнама әдісі арқылы жүргізілді. Сауалнамада квоталық іріктеу қолданылды. Сауалға 800 студент іріктелді. Сауалнама Қазақстанның үш ірі қалаларындағы (Астана, Алматы, Қарағанды) ірі университеттерінде (А.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚҰТЗУ, Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ) жүргізілді. Бұл қалаларды таңдау себебіміз Астана мен Алматы Қазақстандағы ең ірі мегаполистердің бірі. Мыңдаған жастардың мақсаттарына жетуі үшін мүмкіндік беретін қала. Сонымен қатар еліміздің ең ірі ұлттық университеттерінің шоғырланған жері болып табылады. Қарағанды мемлекеттік университеттің таңдалу себебі, ол Қазақстандағы аймақтық классикалық университеттердің бірі болып келеді. Өзіндік ғылыми дәстүрлері, зерттеу мектептері мен оқыту тәжірибелері, елге танымал профессорлар мен академиктер осы оқу орнында қызмет етіп, ЖОО беделін арттырған. Сонымен қатар, Қазақстан бойынша жоғары білім беру оқу орындарының рейтингінде үшінші орынды иемденген университет. Мәліметтерді жинақтаудағы сандық зерттеу нәтижелері SPSS компьютерлік бағдарламасында өңделді және талданды. Мақаланың ғылыми және тәжірибелік маңыздылығы оның негізгі ойлары мен тұжырымдары ғылым әлеуметтануының теориясына, білім әлеуметтануына, білім және ғылым бағдарламаларына және білім концепцияларын дайындау мен қабылдауда үлес қосады. Автор

мақаланың зерттеу нәтижесінде жастардың әрбір әлеуметтік топтарының әртүрлі мотивациямен және нәтижелілікпен сипатталатын типтері, білім жүйесіндегі жастардың білім стратегияларына, өз кезегінде, әртүрлі деңгейдегі факторлар кешенінің ықпалының әсерін көрсетеді.

Түйін сөздер: білімдік стратегия, студент жастар, жоғары білім, мотивация.

Duisenova Sofia¹, Kylyshbaeva Bibigul²,
Sultanova Akmaral³

¹senior lecturer of the Department of Sociology and Social Work, al-Farabi KazNU,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: sofia.duisenova@kaznu.kz, tel.: +7 702 717 7184

²candidate of Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology and Social Work,
al-Farabi KazNU, Almaty, Kazakhstan, e-mail: bibigul.kylyshbayeva@kaznu.kz, tel.: +7 701 608 9792

³senior lecturer of the Department of Sociology and Social Work, al-Farabi KazNU,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: sultanova8012@gmail.com, tel.: +7 701 206 7211

Educational strategies of students in higher education

Studying of the general educational strategy of students allows to raise efficiency of all system of training. Such studies facilitate the organization of the educational process for students, enable the younger generation to adapt more quickly to the labor market. For today in the domestic science there is a lack of such studies, and this in turn affects the system of higher education in Kazakhstan. The limited information on the educational strategies of the students of Kazakhstan is stirring interest in conducting a holistic study of this problem. The article analyzes the empirical research, the opportunities of young people in the sphere of education, shows the systemic problems of higher educational institutions of Kazakhstan, the formation of specific organizational solutions, as well as directions in solving these problems. The purpose of the article is to show educational strategies by identifying the motives of students in the choice of education. To achieve this goal, questionnaires were conducted in higher educational institutions of Kazakhstan. Data collection was conducted from December to March months of 2015, with the use of a quota sample (800 students). The survey was conducted in large universities (L.N. Gumilyov ENU, Al-Farabi Kazakh National University, K.I. Satpayev KNITU, E.A. Buketov KSU) in three large cities of Kazakhstan (Astana, Almaty, Karaganda). These cities have a huge potential for thousands of young people to achieve their goals. In addition to the capital's young students in the survey attended by the students of Karaganda State University, the authoritative because of its scientific traditions, research school, which occupies the third place in the ranking of higher education institutions of Kazakhstan. These quantitative research results were processed in the computer program SPSS and analyzed. The theoretical and practical importance of the article lies in the developed provisions that contribute to the further development and enrichment of data in the field of sociology of science, the sociology of education, educational and scientific programs, and educational concepts. The authors as a result of the study of the article show types characterized by different motivations and effectiveness of each social group of youth, as well as the influence of a complex of factors of different levels of educational strategies.

Key words: educational strategies, student youth, higher education, motivation

Дуйсенова София¹, Кылышбаева Бибигуль²,
Султанова Акмарал³

¹старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: sofia.duisenova@kaznu.kz., тел.: +7 702 717 7184

²к.соц.н., и.о. профессор кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: bibigul.kylyshbayeva@kaznu.kz, тел.: +7 701 608 9792

³старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: sultanova8012@gmail.com, тел.: +7 701 206 7211

Образовательные стратегии студентов в высших учебных заведениях

Изучение общей образовательной стратегии студентов позволяет повысить эффективность всей системы обучения. Такие исследования облегчают организацию учебного процесса для студентов, дают возможность молодому поколению быстрее адаптироваться к рынку труда. На сегодняшний день в отечественной науке чувствуется недостаточность таких исследований, а это в свою очередь сказывается на системе высшего образования в Казахстане. Ограниченность информации об образовательных стратегиях казахстанских студентов будит интерес к проведению целостного исследования этой проблемы. В статье дается анализ эмпирического исследования, возможностей молодежи в сфере образования, показываются системные проблемы высших учебных заведений Казахстана, формирование конкретных организационных решений, а также направления в решении данных проблем. Целью статьи является показать образовательные

стратегии посредством определения мотивов учащейся молодежи при выборе образования. Для достижения поставленной цели было проведено анкетирование студентов в высших учебных заведениях Казахстана. Сбор данных был проведен с декабря по март 2015 года, с применением квотной выборки (800 студентов). Анкетирование было проведено в крупных университетах (ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, КазНУ имени Аль-Фараби, КНИТУ имени К.И. Сатпаева, КарГУ имени Е.А. Букетова) в трех крупных городах Казахстана (Астана, Алматы, Караганда). Эти города имеют огромный потенциал для многотысячной молодежи в достижении их целей. Помимо столичной учащейся молодежи в анкетировании приняли участие студенты государственного университета Караганды, авторитетного благодаря своим научным традициям, исследовательским школам, занимающего третье место в рейтинге высших учебных заведений Казахстана. Данные результаты количественного исследования были обработаны в компьютерной программе SPSS и проанализированы. Теоретическая и практическая важность статьи заключается в выработанных положениях, способствующих дальнейшему развитию и обогащению данных в области социологии науки, социологии образования, образовательных и научных программ, образовательных концепций. Авторы в результате исследования статьи показывают типы, характеризующиеся разными мотивами и результативностью каждой социальной группы молодежи, а так же влияние комплекса факторов разного уровня образовательных стратегий.

Ключевые слова: образовательные стратегии, студенческая молодежь, высшее образование, мотивация.

Кіріспе

Зерттеліп отырған мәселенің өзектілігі бір-қатар жағдаймен шартталған. Біріншіден, ХХІ ғасырда әлеуметтік білім беру институты даму-дың жетекші тетігіне және инновациялы қоғамды қалыптастырудың бірден-бір шартына айналды. 2014 жылғы Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауындағы «Қазақстан жолы – 2050 бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» басымдық бағыттарда ғылыми қамтымды экономика құру – ең алдымен Қазақстан ғылымының әлеуетін арттыру деп айтқан. Ұлттық инновациялық жүйенің, оның негізгі институттарының тиімділігін арттыру маңыздылығы туралы атап айтылған.

Екіншіден, тәуелсіз Қазақстан үшін тұлғаны қалыптастыру мәселесі, жалпы адамзат және ұлттық-мәдени құндылықтардың ролі, сондай-ақ, жоғары оқу орнындағы білімнің орны мен мәні осы үрдісте шынайы белгілеріне ие болды. Сондықтан, өзін нақты заманауи оқыту, кәсіби және тұлғалық қалыптасу, сонымен бірге, әртүрлі оқудан тыс «әлеуметтену» үрдістерінде иемденетін тұлғаның білім беру стратегиясын зерттеу жай ғана өзекті болуымен шектелмей, жалпы мәселелі тақырыпты әзірлеудің тәжірибелі маңызды элементі болып табылады. Бұл қоғамды реформалау кезінде жас адамдар әртүрлі тәлім үлгілерін таңдауда өте күрделі жағдайда болуымен шартталған. Ересек ұрпақ өкілдері белгілі бір өмірлік және әлеуметтік тәжірибеге және сәл әлсіреген, бірақ сонда да, әлі жеткілікті орнықты құндылықтар мен өмірлік стратегиялар жүйесіне ие болып келеді, ал жас

адамдардың жаңа қалыптасып келе жатқан әлеуметтік шынайылыққа енуі оларға әлеуметтік іс-әрекеттің әлеуетті үлгілерін қалыптастыруға, нивелирлеуге, бәлкім, олардың асоциалды іс-әрекеттерін басуға көмектесетін осындай базасы жоқ.

Әлеуметтанулық зерттеудің нәтижелері

Студенттердің жоғары білім алудағы мотивациясын анықтауда диплом алу мен білімді азамат болу басты орында тұр, ал қалған мотивтер әлдеқайда төменгі пайыздық көрсеткіштерге ие (1-сурет). Осы зерттеу нәтижесіне қарай отырып, біз жастар үшін ең маңыздысы жоғары білімнің формалдылығы екенін көре аламыз, яғни болашақ мамандығының мазмұны немесе біліктілігі мен дағдысы емес, жоғары оқу орнын бітіргеннен кейінгі алынатын символдық капитал. Білімді адам туралы қарастыра отырып, жастардың білімді болуы қазіргі еңбек нарығының талабы деп ойлайтындығын елестете аламыз.

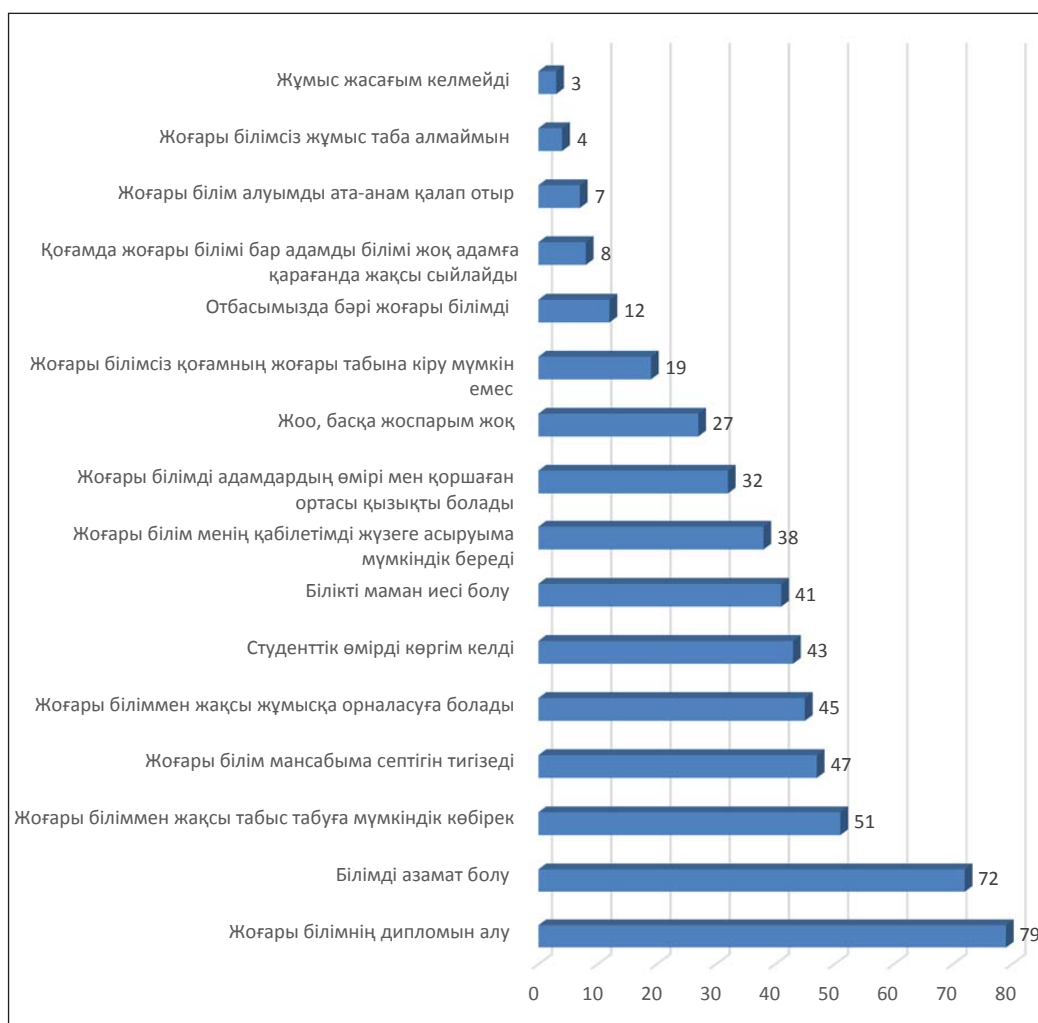
Мотивациялық құрылым сатысының екінші деңгейінде әлеуметтік-кәсіби бағыттың орын алғандығын байқаймыз. Оған жақсы табыс табуға мүмкіндік беретіндігі, мансап жасау мен жақсы жұмысқа орналасуға септігін тигізетіндігі туралы пікірлерді қарастырсақ болады. Сонымен қатар респонденттің студенттік өмірді көруге деген арманын қолайлылық факторына жатқызуға болады. Студенттер үшін қызықты және әртүрлі оқиғаға толы өмірлері, адамдармен байланыстарының кеңеюі маңызды болып табылады. Бұл жағдай университеттің студенттер үшін әлеуметтенудің тек процессуалды

емес, сонымен қатар мазмұнды арнасы болып қалатындығын дәлелдейді.

Мотивация жүйесінің келесі сатысында танымдық-кәсіби ұстанымды көре аламыз: білікті маман болу мен қабілетін жүзеге асыру. Ал білімдік бағытының жоғарғы әлеуметтік мобильділік факторы респонденттер үшін ең маңыздысы емес. Демек, студенттердің университетті бітіруінде әлеуметтік бедел мен әлеуметтік өсімнің байланысы азаюда. Яғни, бұл дегеніміз жоғары білімнің болуы индивидтің әлеуметтік мәртебесіне емес, қоғамдық нормаға айналуға. Соңғы мотивациялық деңгей респонденттердің бейқамдық мінез-құлқын сипаттайды. Ол студенттердің ата-аналарының тікелей немесе жанама түрде балаларына қысым көрсетуімен, жұмыс жасауға деген ынталарының болмауымен байланысты. Осылайша, жоғары білім алудағы

мотивацияда дипломның болуы, жоғары табыс табу және мансапқа қол жеткізу маңызды фактор болып табылады, ал кәсіби-мазмұндылық екінші орынға ығысып отыр. Бұның барлығы қоғамда жоғары білім мәртебесінің өзгергендігін көрсетіп отыр.

Білімдік стратегияның қалыптасуы ЖОО түсу туралы шешім қабылдаған кезден бастау алып, нақты ЖОО таңдаумен анықталады. Сол себепті студенттердің университетті таңдауына талдау жасау маңызды болып табылады. Студенттердің білім алу стратегиясына зерттеу жүргізу барысында, студенттер мен олардың ата-анасы қазақстандық жоғары білім жүйесіндегі өзгерістерге қалай бейімделетінін және білім алуға отандық білім беру мекемелерін, білім беретін мамандануды, білім бағдарламалар деңгейін қалай таңдайтындарын көрсетті.



1-сурет – Жоғары білім алудағы студенттердің стратегиясы

Эмпирикалық зерттеу нәтижесінде жоғары талдауға жету үшін факторлы талдау түрі қолданылады, бұл жанама жауап түрі бойынша стратегиялық қондырғы қондырып, ақпараттың факторына әсер етеді. Факторлық талдау-өлшемнің төмендеуіне әкелетін талдау түрі, бұл расында да оқиғаның өзгеруіне немесе үнемі өзгерістің болуына әкеліп отырады. Факторлық талдаудың негізіне болжам жатады, бұл жабық факторлардың қайта қалыптасуына өз септігін тигізіп отырады.

Жоғары оқу орнында білім арудың маңызды факторларын талдай отырып, берілген мәліметтердің нәтижесін 4 факторға топтастыру арқылы бөліп қарастырдым: кәсібилік, қолайлылық, тәуелділік және бейтараптық. Кәсібилік фактор студенттің өзін-өзі жетілдіруге, мәдени капиталды кеңейтуге бағытталған когнитивті стратегиясына негізделген. Қолайлылық пен тәуелділік факторы білім алушылардың сыртқы ортамен байланысын, олардың респонденттер үшін қолайлылығын және ата-аналары мен жақын таныстарының білім саласындағы шешім қабылдауда әсеріне (ата-аналар тарапынан кейде үстемділігін) бағытталған мінез-құлықтық стратегиясымен сипатталады. Бейтараптық факторлардың көрсеткіштері білім алушылардың стратегиясының когнитивті және мінез-құлықтықта бола алатындығын байқаймыз. Зерттеуден алынған мәліметтер көрсеткіштерін мазмұндық мотивация негізінде когнитивті стратегияға бағытталған «кәсібилік» факторларға: жоғары білімнің дипломын алу – 79%; білімді азамат болу – 72%; білікті маман иесі болу – 41%; жоғары білім менің қабілетімді жүзеге асыруыма мүмкіндік береді – 38%; жоғары білімді адамдардың өмірі мен қоршаған ортасы қызықты болады – 32% деген жауаптар топтастырылды.

Мінез-құлықтық стратегиясын сипаттайтын «қолайлылық» факторлар типіне: жоғары біліммен жақсы табыс табуға мүмкіндік көбірек – 51%; жоғары білім мансабыма септігін тигізеді – 47%. Жоғары біліммен жақсы жұмысқа орналасуға болады – 45%; жоғары білімсіз қоғамның жоғары табына кіру мүмкін емес – 19%; қоғамда жоғары білімі бар адамды білім жоқ адамға қарағанда жақсы сыйлайды – 8% деген жауаптарды жатқыздым. Беріліп отырған стратегияның «тәуелділік» факторында: отбасымызда бәрі жоғары білімді – 12% және жоғары білім алуымды ата-анам қалап отыр – 7% деген жауаптар қарастырылды. Айта кетерлік

жайт, студенттер үшін жоғары білім алу туралы шешім қабылдауда басқа адамдардың ойлары айтарлықтай маңызды емес. Олар жоғары білімнің керек екендігін саналы түрде қабылдап, маңызды орынға қойғандығында.

Соңғы фактор студенттердің жоғары білім алуғағы шешімі олардың басқа жоспарларының болмағандығынан немесе студенттік өмірге қызығушылықтарынан туындаған фактор: студенттік өмірді көру – 43%; ЖОО-дан басқа жоспарым жоқ – 27%; жұмыс жасағым келмейді – 3%; жоғары білімсіз жұмыс таба алмаймын – 4%.

Жоғары білім алумен қатар жоғары оқу орнын таңдаудағы мотивтерін білу студенттердің білімдік стратегиясын анықтау үшін септігін тигізеді. Берілген жауаптарды айқындалған факторларға сәйкес, когнитивті және мінез-құлықтық стратегияға негіздеп, топтастырдым. Когнитивті стратегияға бағытталған «кәсібилік» факторға келесі жауаптар топтастырылды: ЖОО-ның престижі, жоғары беделі; мамандық бойынша жақсы білім; білікті мұғалімдер; жақсы техникалық және ресурстық база.

Мінез-құлықтық стратегиясын сипаттайтын «қолайлылық» факторлар типіне жататын жауаптар: тегін оқу/қол жетімді төлем; бітіргеннен кейін жұмыс табу оңай; сізде оқуға түсерде жеңілдіктер болды; үйіме жақын орналасқан. Сонымен бірге осы стратегияның екінші факторы жастар ұстанымының дербессіздігін көрсетеді (мамандықты таңдауда жақын ортасына тәуелділігі): ата-анам солай кеңес берді; жоғары жалақылы мамандық алу (мұнда ата-ана өзі жоғары төленетін кәсіпке бағытталған және де осылай жасауына балаларына кеңес береді/мәжбүрлейді); басқа оқу орнына түсе алмадым; туысқандары немесе таныстары жұмыс жасайды. Соңғы «бейтараптық» факторде студенттердің жақсы контингенті; түсу қиын емес; ол жерде туыстарымыз, таныстарымыз оқыған; оқу қиын емес секілді жауаптар студенттердің жоо таңдау кезінде ішкі анықталмағандықтарымен және соған байланысты сыртқы әсерге назар аударғанымен байланысты болған деп болжай аламыз.

Зерттеудің келесі міндеттері білім алушылардың кәсіптік жоғары білімін жалғастырудағы стратегиясы болды. Бұл жерде білім бағдарламаларының оқыту деңгейі бойынша білімді жалғастырудың қолжетімді нұсқалары ретінде магистратура мен докторантураға түсу қарастырылады.



2-сурет – Студенттердің білімін жалғастыру стратегиясы

Студенттердің өз алған білімдерін ары қарай жалғастыруы туралы зерттеуден алынған нәтиже бойынша, бакалавр студенттерінің алдында тұрған ең маңызды стратегия – ол магистратураға түсу, бакалавр студенттерінің 66.2% магистратураға түскілері келетіндерін айтты (2-сурет). Ал магистратурадан докторантураға түсушілердің саны 11.8% көрсеткіш көрсетті. Магистратураға түскісі келмейтіндер 9.6%, ал 12.4%-ы өздерінің болашаққа жоспарлаған білім стратегияларының анықтамағандарын айтты. Болашаққа нақты жоспардың болмауы, жоғары

білім беру жүйесіндегі стратегиялық шешім қабылдауды бірнеше жылға шегіндіру дегенді білдіреді.

Бакалавриаттардың магистратураға түсуде ең маңызды зерттеу сұрағы мотивпен байланысты болып саналады. Зерттеу нәтижесіне сүйенетін болсақ, магистратураға түсудегі ең маңызды мотив – жоғары деңгейде білім алу болып табылды, бұл көрсеткіштің жоғары болуының себебі, студенттердің бакалавр білім деңгейінің толық емес деп санауында.



3-сурет – Бакалавриат студенттерінің магистратураға түсу мотиві

Сандық зерттеу мәліметтерінің жауаптарына жоғарыда айтып кеткен когнитивті және мінезқұлықтық стратегиялары бойынша 4 фактор арқылы талдау жасаймыз. Алынған жауаптардан

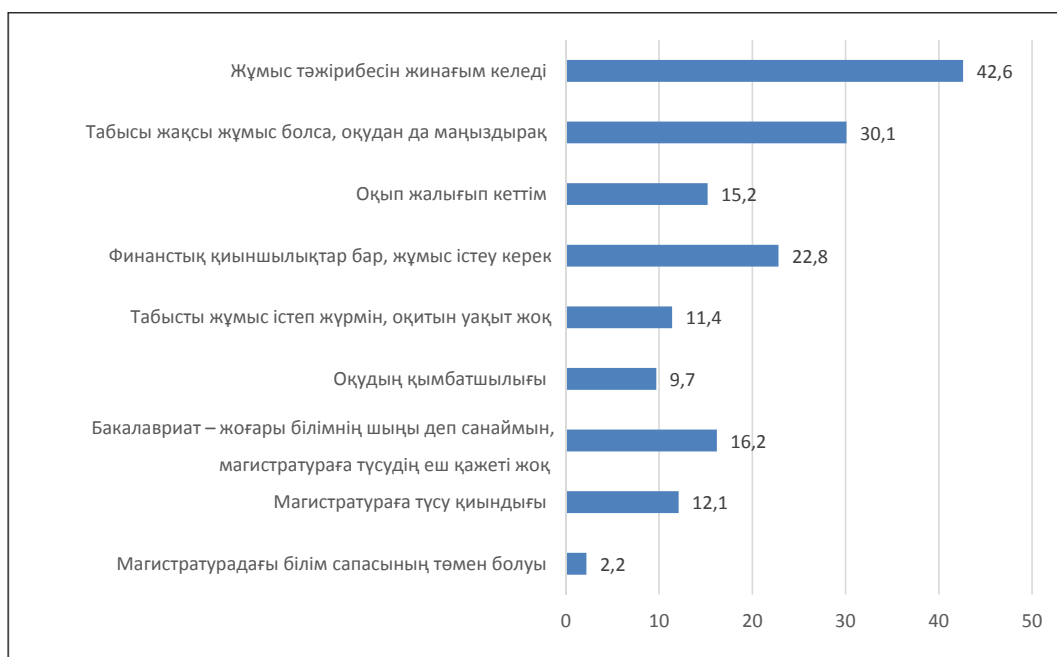
біз респонденттер үшін когнитивті стратегияның көрсеткіштері маңызды факторлардың бірі екенін көре аламыз (3-сурет). Осыған орай «кәсібилік» бойынша ең басты факторлардың бірі жастар

жоғары деңгейде білім алғысы келетіндігінде (61,1%) және олардың бакалавр деңгейін толық жоғары білім деп есептемейтіндігінде (46%). Бұл жауаптарға қарап қазіргі таңда студенттердің бакалавр деңгейіндегі білімді толық жоғары білім деп мойындамайтындығын көруге болады. Сонымен қатар 20,8% студент ғылым жолын жалғастыруды жопарлап отыр. Бұл дегеніміз, кейбір болашақ ғалымдар ғылымға байланысты ұстанымын тек магистратура деңгейінде емес, бакалавр деңгейінде де саналы түрде анықтайтын болып отыр.

Студенттер өзінің өміріне ыңғайлы бағытты қалайтынын «оқыған ұнайды, жұмыс жасаған ұнамайды» 3,5% деген жауабын «қолайлылық» факторына жатқызды. Өкінішке орай кейбір студенттеріміз магистратураға түсу кезінде де

бір адамдарға немесе оқиғаға тәуелді болып табылады. Осыған сәйкес «тәуелділік» факторын келесі жауаптар бойынша топтастырдым: «Ата-анам/туысқандарым/достарым кеңес берді» – 15.9%, «Магистратураға түсу себебім басқа қалаға көшіп сол жақта қалу» – 6.5%. Төртінші «бейтараптық» факторға келесі жауаптар қарастырылады: «Мемлекеттен белгілі бір қолдау мүмкіндігін алу (стипендия алу, жатақханадан орын алу)» – 3.7%.

Сонымен қатар студенттердің магистратураға түсу мотивтерімен қатар олардың магистратураға түскісі келмейтін себептерін білуге тырыстық. Ол қазіргі еңбек нарығында өтілдің болуын талап етуімен байланысты болып отыр. Сол себепті студенттер тәжірибелік жұмыс жасағылары келетін ойларын білдірді.

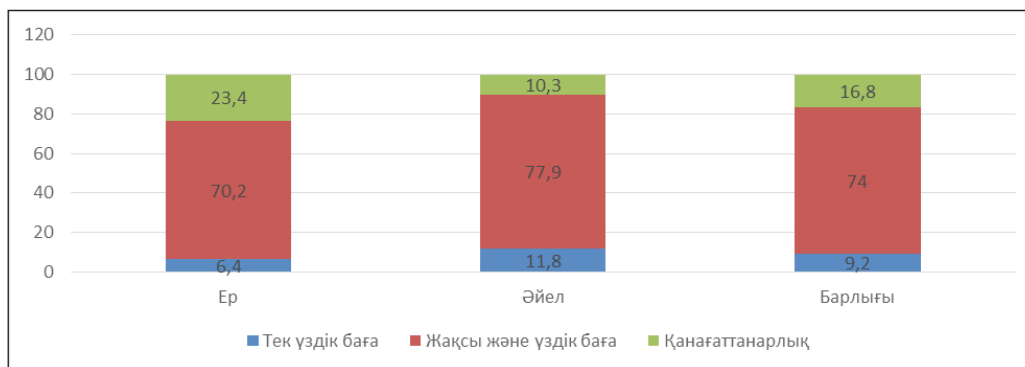


4-сурет – Респонденттердің магистратураға түскісі келмейтін себептері (Респонденттер бірнеше жауап түрлерін таңдайды)

Берілген зерттеудің жауаптарында көбісі магистратурада оқыған уақыттың орнына жұмыс өтілін жинап 42.6%, тәжірибелік білімін күшейтіп, тұрақты жалақы алып отыруды дұрыс деп санайтындарын айтты (4-сурет). Респонденттердің пікірлері бойынша, магистратураның ең басты бәсекелесі еңбек нарығындағы қаржылық қиыншылықтар 22.8% және білім алуда уақыт тапшылығы 11.4% екендерін айтты. Бакалав-

риат дипломын жеткілікті, магистратураны оқу міндетті емес деп ойлайтындар – 16.2% респондент құрап отыр.

Зерттеуде студенттердің үлгерімі олардың ғылыми-зерттеу жұмыстарына қатысуының қатынасы анықталды. Зерттеу нәтижесінде респонденттердің өзін-өзі бағалауы мен олардың сабақ үлгерімдері қарастырылады (5-сурет).

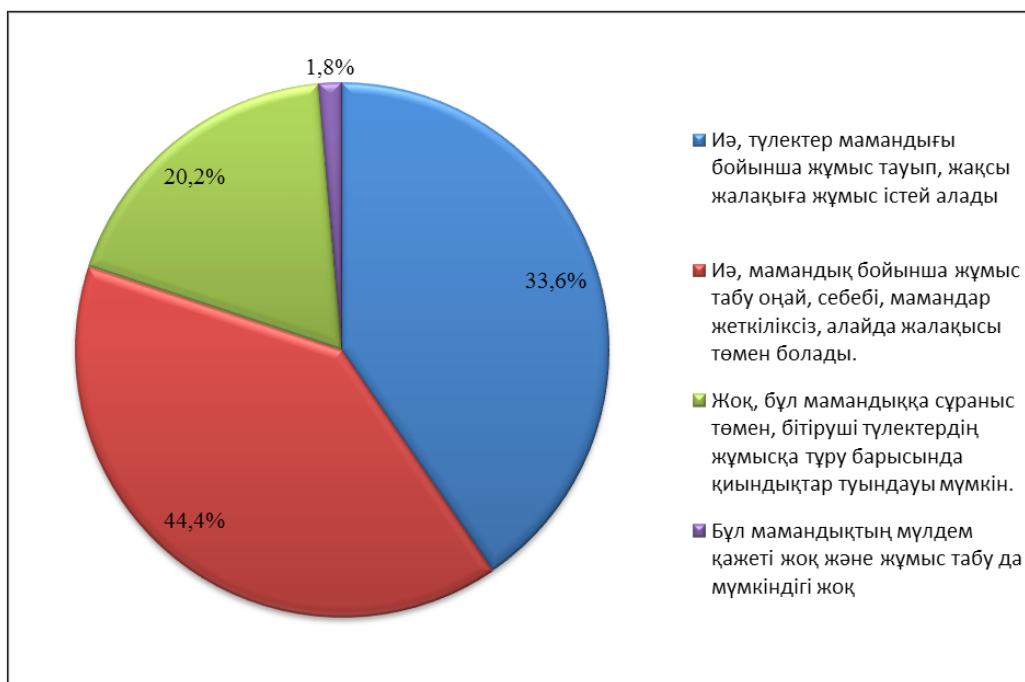


5-сурет – Респонденттердің академиялық үлгерімін бағалауы: гендерлік аспект

Берілген мәліметтерге сәйкес респонденттердің ішіндегі ең жақсы деген бағамен оқитындары – 9.2%, өз білімдерін жақсы және өте жақсы деп бағалағандар – 74%, қанағаттанарлық бағамен оқп жүргендер 16.8% көрсетті. Студенттерді гендерлік аспектіде қарастыратын болсақ, ерлер мен әйелдер арасында баға алу жағынан айырмашылықтар байқалады, қыздар жігіттерге қарағанда біршама жақсы деген бағалармен бағаланатынын суреттен көре аламыз. Мысалға алатын болсақ, «қанағаттанарлық» деген бағаны 23,4% ер балалар алып жатса, қыз балалар 10,3% алып жатады, «өте жақсы» де-

ген бағаларды ер студенттерден гөрі (6.4%), көбіне қыз балалар (11.8%) алып жатады. Жалпы алғанда бұл жағдай дәстүрге сай қыз балалар өздерінің сыпайылығының арқасында сабаққа көп уақыт бөледі, сондықтанда орташа есеппен алғанда жоғарғы көрсеткіш көрсетеді.

Сандық зерттеу жүргізу кезінде студенттердің білімдік стратегиясын анықтау кезінде респонденттерге сіздің алған мамандығыңыз еңбек нарығында қаншалықты сұранысқа ие деген сұрақ қойылды. Бұл студенттер өз мамандығын қаншалықты бағалайтынын және ары қарайғы жоспарларын анықтауға септігін тигізеді.

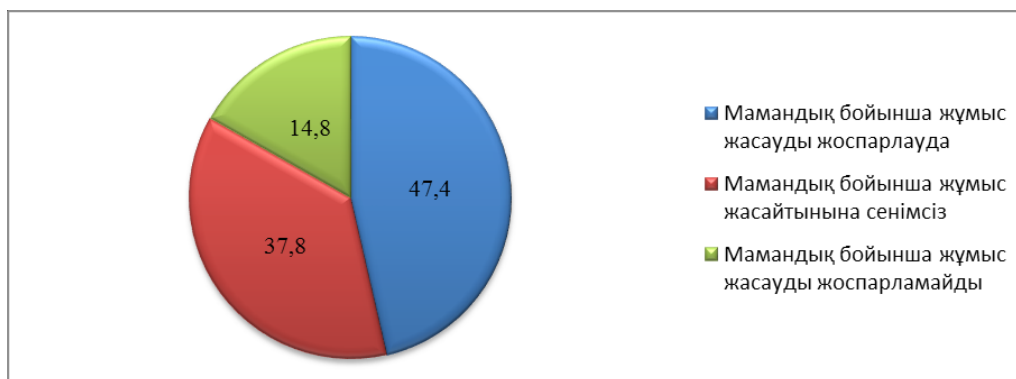


6-сурет – Студенттердің таңдаған мамандықтары туралы өз бағалаулары

Зерттеу нәтижесі бойынша 33,6% студент өздерінің мамандықтары сұранысқа ие екені және жоғарғы жалақылы жұмыс таба алатындарын айтса, 44,4%-ы мамандық бойынша жұмыс табу қиынға соқпағанымен, жоғарғы жалақылы жұмыс табу қиыншылық тудыратыны туралы пікір білдірді (6-сурет). Ал 20,2% респонденттер мамандықтары бәсекеге қабілетті, сұранысқа ие болса да, оларда бәрібір жұмысқа

тұру кезінде қиындықтар туындайды деп болжам жасап отыр.

Оқу процесінде студенттерді осы мамандық бойынша дайындауда олардың талапқа сай болуы жалақының жоғары болуы, түлектің таңдауы сияқты көптеген факторларға байланысты. Осыған орай студенттер өз мамандықтары бойынша қызмет етуге дайындығын анықтау дұрыс деп санадым.



7-сурет – Респонденттердің алынған мамандықтары бойынша жоспарларының құрылуы

Жалпы респонденттердің басым көпшілігі (47,4%) өзі таңдаған мамандығы бойынша жұмыс жасауды жоспарлайтынын айтқан. 37,8% студенттер мамандықтары бойынша жұмыс істейтіндеріне сенімсіз болса, 14,8% студент жастар өз мамандығы бойынша жұмыс жасамайтындығына сенімді болып отыр (7-сурет). Респонденттердің өз мамандығы бойынша қойылған сауал тек қана нарық еңбегін қалыптастырып қана қоймай, мемлекеттің білім саласына деген шығындарының тиімділігінің көрсеткіші болып табылады. Дегенмен кейбір гуманитарлық мамандыққа деген болашақ мамандардың қызығушылығы төмен. Соның салдарынан олар басқа мамандық иесі болуға тырысады.

Кейбір жоғары оқу орындарына келеңсіз түрде мамандар жинау, мұндағы мамандардың жоғары емес еңбек ақысымен бағалануын тудырып, бұл мамандық бойынша жұмысқа қабілеттілігін жояды, сонымен қатар еліміздегі білім жүйесінің дамуына да өз әсерін тигізеді. Сондықтан да мемлекеттік бюджет тарапынан осы мамандықтарға қаржы бөлуі керек. Мұндай мәселе сонымен қатар гуманитарлық және жалпы әлеуметтік мамандықтарда да сипатталып, «бюджеттік» «беделді» мамандықтарға түспей, осыған ұқсас мамандықтарға түсіп, «бюджеттік»

орындарды иемденеді. Бұл мамандықты бітірген соң, мамандығы бойынша жұмыс жасамай, сол мамандыққа ұқсас басқа жоғарғы жалақылы мамандық бойынша қызметке орналасады. Мұндай жағдайлардан кейін, мемлекеттік «бюджеттік» орындарды иемденген осындай мамандықтар туралы жаңсақ пікірлер қалыптасады.

Теориялық-әдіснамалық шолу

Кәсіби білімді әлеуметтанулық зерттеудің дәстүрлі пәні ретінде санауға болса, онда бұл ең әуелі батыс әлеуметтануына қатысты болады. Батыс әлеуметтануының өкілдері 1920 жылдардан бастап кәсіби білімді әлеуметтанулық талдаудың назарында үнемі және нәтижелі түрде ұстап тұрды. Ақырында бұл маңсапты әлеуметтанулық білімнің жеке саласы ретінде зерттеуді легитимдеуге жағдай жасады. Чикаголық мамандықтар әлеуметтануының мектебі жылжитқан идеялары (Э. Хьюз және басқалары), адамдық ресурстар менеджментіндегі зерттемелер, М. Арчер (Archer 2013), Б. Бернштайн (Bernstein 1971), П. Бурдьё (Bourdieu 1986a: 239), Э. Гидденс (Giddens 1993), Дж. Коулман (Coleman 1990), Д. Макклелланд (McClelland 1987: 541) және өзге де көптеген зерттеушілердің идеялары осы мәселені өңдеуге ерекше үлес қосқан.

Жоғары білімнің еңбек нарығындағы кәсіби өсуінің факторы ретінде қызмет ету мүмкіндігін ұғынуға ерекше көңіл бөлінеді. Мысалы, функционалистер (К. Дэвис пен В. Мур (Davis; Moore 1966), Дж. Коулман, Я. Блау және басқалары) білімді алудағы қолжетімділік пен мансаптық стратегияларды жүзеге асырудағы теңсіздік мәселесін қарастырады, ал структуралистер болса (П. Бурдье, Б. Бернстайн және басқалары) білім беру институцияларын мәдениетті кодтайтын (ал бұл кодтар әлеуметтік категорияларды жаңадан жасайды) ұйымдар ретінде қарастырады.

Қазіргі шетел зерттеушілерінің арасында білімнің әртүрлі салаларын қарастырған ғалымдар бар. Соның ішінде: білімнің теориясы мен мәселелерінің әлеуметтік қалыптасуы (Lawrence 2005: 61), білім алудағы бизнестің әсері (Arthur; Peterson 2012: 37) мен білім саласындағы өзгерістер және басқа елдердің тәжірибелері (Lawrence 2002: 101; Coffey 2001: 71), білім әлеуметтануындағы зерттеу жүргізу саясаты (Joy 2008: 55), білім саясатына талдау жасаудағы әлеуметтік-мәдени салыстырмалы талдау жасау (Sutton; Levinson 2001: 56) мен халықаралық деңгейдегі білім әлеуметтануының зерттелу деңгейін қарастырған (Apple; Ball; Gandin 2010: 47).

Білім әлеуметтік кеңістікті кеңейтеді, өмірлік жолды мәдениеттің кеңістігіне қосады, әлеуметтік субъектінің мәртебелік сипаттамасына айналады, еркін азаматтың жеке мүдделерді халықтың мүддесімен үйлестіретін руханиятын қамтамасыз етеді (Abdikeroeva; Kylyshbaeva; Duisenova 2014: 4490). Бұндай шешімді қабылдаудың негізінде материалдық қызығушылық жатуы әбден ықтимал. Дегенмен әкімшіліктік мемлекеттік басқаруды орталықсыздандыру үдерісі білімнің орталықсыздануына да жағдай жасайды, ал азаматтық қоғамның институттарының дамуы отандық мектепті демократияландырады деп тұжырым жасауға болады (Bekishev 2013: 39).

Олар үшін орталықсыздандыру тенденциясы міндетті болады. Бұл айқын болғандықтан, ешқандай пікірталастың қажеті жоқ. Бұл ретте, білімнің бастауларынан бастап орталық, үстем рөл университеттерге тиесілі екендігін еске түсіру керек. Университет классикалық емес, әлемнен кейінгі білімнің компоненті ретінде мәдениеттердің кездесуі мен диалогының жалпыланған парадигмасы түрінде, білімнің имиджі мен этосының іске асуы, университеттің әлеуметтік-мәдени ортасы ретінде қызмет етіп, өзінің құрылымында осы әлемнің кеңістігін

қамтып көрсетеді (Abdirayimova; Düysenova; Chinasylova 2014: 87).

Сондықтан да реформалар кәсібилікті көтеру, әлеуметтік мәртебе, дәулеттілік тұрғысынан маңызды болып саналады. Дегенмен, білім беру кеңістігінің нақты әлеуметтік және географиялық контекстен бөлектігі белгілі мағынада сақталып отырады. Әлеуметтік сипаттамалардың тұрақсыздығы, білімдік теңсіздік, кеңістіктік сегрегациялау (бөлектеу) міндетті түрде тәуекел алаңының кеңеюімен, құндылықтардың бұзылуымен, капиталдың реконверсиясы мен мәдениеттер диалогының қиындауымен бірге жүреді (Sadyrova 2016: 15).

Осы бағытта кейбір заманауи қазақстандық әлеуметтанушылар да жұмыс жасайды. Олар білімнен тыс орын алатын әлеуметтік-таптық айырмашылықтардың білім жүйесі арқылы сабақтастық пен трансляцияға назар аударады: «барлық кінә мектепке, білім жүйесіне тағылады, барлық жауапкершілікті оларға жүктеу дұрыс емес және орынсыз (Omırbayev 2015: 63). Біз бұл жерде қоғамда жалпы болып жатқанның көрінісін ғана көріп отырмыз. Мектепте барлығы соншалықты айқын көрініс тапқаны үшін мектептің кінәсі жоқ. Білім беру саласындағы талқыланып жатқан реформалар осы мәселемен байланысты, алайда бұл сұрақтарды толығымен шешуге де, жағдайды қиындата түсіруге де қабілетті емес. Бұған қоса, әлеуметтік теңсіздіктің индикаторы ретінде жоғары білімді алу мүмкіндігі саналады: «Жоғары білімді алу мүмкіндігінде таңғалдыратын өзгерістер байқалуда (Abdirayimova 2011: 87).

Әлеуметтік теңсіздік пен білімді зерттеу саласындағы шетелдік мұраны қарастыруға оралайық. Жоғарыда айтылған Дж. Коулманның еңбегінің шеңберінен тыс біраз факторлар қалып қойды. Мысалы, оқытушы мен оқушының өзара әрекеттесу сапасы, олардың арасындағы өзара көмек пен ынтымақтастық рухы, сондай-ақ оқып жатқан курстың дайындық сапасы мен оқытушының біліктілігі. Британдық зерттеулерде (Coleman 2004: 21) мектептен тыс болатын әлеуметтік теңсіздіктің факторларына қатысты Коулманның кейбір факторларын растады, сонымен қатар мектептің өздері теңсіздікті сақтау мен қайта жаңғыртуға неге бейім болуына қатысты сұрақтар қойылды. Бұнда алып жатқан білімнің жоғары сапасын, жақсы оқытушылардың жоғары мотивациясын қолдайтын жеке (Ұлыбританиядағы ауқатты отбасылардан шыққан балаларға арналған) және кедей отбасылардың балалары оқитын мектептерге

жіктеу (сегрегация) туралы сөз қозғалды. Дегенмен, зерттеушілер ойлағандай, оқытудың сапасын көтеру, мектептегі дұрыс әлеуметтік климатты құру және мектептік оқытудың практикалық бағытталуы кедей отбасынан шыққан балаларға өздерінің үлгерімін жақсартуға қабілетті. Еуропалық және америкалық зерттеушілер білім беру жүйесіндегі жанжалдар мен қарама-қайшылықтарға назар аударып, өз зерттеулерін сыни әлеуметтік теорияға негіздеді.

Бурдьё ұсынған теория саяси-экономикалық мәдениеттегі неомарксистік интеллектуалды жобалардың парадигмасына кіреді – яғни Марксты «кеш капитализмге» бейімдеу және оның жүйесін «жетпейтін бөліммен» толықтыру әрекеттері (Bourdieu 2001). Бұл теорияда символдық және мәдени капитал шын, нақты болып табылады: олар инфляцияға, узурпацияға (тартып алуға) душар болады, олар үшін таптар мен топтар арасындағы күрес жүреді (Bourdieu 1987:3). Мәдениет алаңы материалды емес капиталдарды қайта өндіру мен жинаудың негізгі саласы ретінде (Bourdieu 1986б: 241) биліктің аса жалпы алаңына жатады. Алайда билік алаңының ішінде ол бағынушы жағдайда болады, өйткені экономикалық және әлеуметтік капиталды өндірумен тікелей байланысты емес. Осылайша, Бурдьё интеллектуалдарды үстем таптың бағынышты фракциясы ретінде анықтайды – езілуші қанаушылар. Мәдениет алаңында ішкі заңдар да, сондай-ақ жаһандық саяси және экономикалық алаңның логикасы қызмет етеді (Polito 2005).

Экономикалық капитал – материалдық игіліктер, құндылықтар және өндіріс құралдарының жиынтығына билік ету формасында – өз орнын сақтау немесе жақсарту және экономика алаңында «ойын ережелерін» белгілеу мүмкіндігі ретінде ұтысты алу мүмкіндіктерін анықтайды. «Капиталдың әр түрлі түрлерінің арасындағы иерархия және қолда бар капитал жұмсалымының арасындағы статистикалық байланысы экономикалық алаң өз құрылымын басқа алаңдарға таңып, зорлап міндеттейтіндей ұйымдастырылуы» осы алаңның ерекшелігі болып табылады (Bourdieu 2005а: 57). Осылайша, экономика алаңында осы алаңның экономикалық құрылымын анықтау мен құрастыруға деген легитимді құқықтарды иемдену үшін күрес жүреді. Ал бұл өз кезегінде өзге алаңдардың құрылымдарына белгілі бір дәрежеде әсер етеді.

Экономикалық және мәдени капиталдың жиынтығы ретінде әлеуметтік капиталды қарастыруға болады. Жалпы алғанда, ол

әлеуметтік кеңістіктегі агенттердің позицияларының иерархиясы және оларғы тиісті жеке байланыстар жүйесі (агент оларды осы сәтте-ақ жұмылдыра алады) ретінде анықталады. Әлеуметтік капитал белгілі бір позицияны ұзақ уақыт бойы ұстау және ұқсас позициялардағы агенттермен (мысалы, балалық және жасөспірімдік жастардан басталған достық, «ескі мектеп галстугы» культы) созылмалы байланысты ұстап тұру барысында жиналады. «Адамдар мен заттар кеңістігінің ортақ болып табылмайтын ортақ нәрсесінің болуы арқылы көптеген басқа кеңістіктерден ажыратылуы оларды бір-біріне ұқсас қылдырады. Осылайша, әлеуметтік капитал адамдар мен заттар кеңістігінің тұрақты бірлестігінен болатын» «клуб әсері» арқылы қамтамасыз етіледі (Bourdieu 2005б: 48-49).

Символдық капитал дегеніміз «экономикалық немесе мәдени капитал әйгілі болып, мойындалған кезде және оны қабылдаудың тиісті категориялары бойынша таныған кездегі капитал болып саналады» (Bourdieu P. 1994а: 199). Символдық өндіріс алаңының құрылымында агент немесе институтының «танымалдылығы» символдық меншікті иемденуді дәлелдейтін және оны мойындаудан табыс алу құқығын беретін нағыз құжатқа айналады (мысалы, дворяндық атақ немесе ресми атақ). Бір жағынан, агенттер мен институтыларға легитимді болатын құндылықтар иерархиясын құрау барысында үлкен символдық капитал иегерлері өздерінің символдық өнімін өндіру үшін қолайлы құндылықтардың жалғыз жүйесі ретінде зорлап міндеттеуге, таңуға жеткілікті мүмкіндіктерге ие болады. Бұл көзқараста символдық капитал дегеніміз «мойындауға нандыратын жағдайға ие болу үшін жеткілікті мойындалған» адамдарға берілген сенім мен билік болып табылады. Ал басқа жағынан алсақ, символдық капитал ресми номинация нәтижесінде ресми түрде санкцияланып, кепілденіп және заң бойынша бекітілуі мүмкін. Және бұндай түрде ол өзінің иесінің «қол сұғылмаушылығын» қамтамасыз етіп, мәртебелер иерархиясындағы позициясын сақтау үшін символдық күрестен босатады. Сөйтіп, «ресми номинация, яғни әлеуметтік мойындалған квалификация ретінде біреуге берілетін белгілі бір құқық немесе атақ тағайындайтын акт – мемлекетке немесе оның ресми мүшесіне тиесілі болатын легитимді символдық зорлық монополиясының кәдімгі көріністерінің бірі» (Bourdieu P. 1994б: 200).

П. Бурдьё француз буржуазиясының әлеуметтік жағдайын ұдайы өндірудегі басты стра-

тегия ретінде экономикалық капиталдың білім капиталына реконверсиялануын қарастырған. Бірақ ол зерттеген қоғам – әлеуметтік құрылымы қалыптасқан, күшті мәдени дәстүрлері бар, тұрақты қазақстандық және француз қоғамдарының бір-бірінен әжептәуір айырмашылықтары бар. Әлеуметтік кеңістік қарама-қарсылықтар, ажыратулар мен белгілі қашықтықты ұстау кеңістігі болып табылады (Gronas 2000: 7). Бұл арқылы әркім өзіне әлеуметтік кеңістіктегі бір тапты анықтайды. Тұтыну стилінен оның өзін-өзі ұстау мәнеріне дейінгі адамның түгелдей бейнесі «өз» адамдары мен бөтендерді ажыратуға мүмкіндік беретін басты белгі болып саналады. Символдық капитал – бұл айырмашылықтардың өзге атауы, себебі айырмашылықтар әлеуметтік кеңістікте символдық түрде кеңістік секілді қызмет жасайды. Беделді ауданда пәтердің болуы, маркасы беделді көліктің болуы, әйгілі курорттарға барып демалу, балаларды беделді оқу орындарына оқуға жіберу маңызды болып табылады. Балалардың білімі – бұл тұтырудың беделді жолы болып саналады.

Білім беру жүйесінің реформасының қазіргі замандағы жағдайлары мен әлеуметтік-экономикалық қайта құру контекстінде адамдық капитал концепциясы елеулі түсіндірме күшіне ие (Buchenko 2000). Г. Беккердің соңынан (Becker 1993) адамдық капиталды адамға жұмсалған инвестициямен байланыстырады. Адамға жұмсалған инвестиция деп білім алуға, денсаулықты қалпына келтіру мен сақтауға, миграцияға, өндірістегі жұмыс күшін тиімді орналастыру мен дайындауға кеткен шығындарды айтамыз. Адамдық капитал Қазақстанның ұлттық дәулетінің басты компоненті, ұлттық байлықтың аса маңызды бөлігі болып табылады.

Қазіргі заманда «стратегия» ұғымы түрлі мәнімендерде қолданылады, бірақ оның мағынасы белгілі бір нәтижеге жетуге бағытталған ұзақ мерзімді байланысқан әрекеттерді жоспарлау мен жүзеге асырудың біріктірілген моделінде сипатталады. Ең жалпы мағынада стратегия дегеніміз кең ұзақ мерзімді шаралар немесе тәсілдемені қабылдауды білдіреді. Стратегияның мәні бағыттың негізгі қызметтерін анықтау үшін қолданылатын шешім қабылдау нұсқамалар жиынтығында жатыр (Fursov 2006: 222).

Қазақстандық білім беру жүйесінің масштабы модернизациялау жағдайында зерттеушілер білім беру үдерісінің негізгі қатысушыларының, яғни оқушылардың мінез-құлқын зерттеу тәсілдемелерін жасау қажеттілігін көріп

отыр. Олардың мінез-құлқы сипаттамалары модернизацияның жағымды әсерлерін, сондай-ақ инновацияларды енгізу нәтижесінде шыққан әлеуметтік қарама-қайшылықтарды да көрсететін реформалаудың салдарын ақпаратты бағалау әдістерінің бірі болып табылады. Бұл тарау «білім беру стратегиясы» ұғымын анықтау мен оларды зерттеудің әр түрлі дәстүрлер спецификасын суреттеудің тәсілдемелерін талдауға арналған.

Талқылаулар

Жоғары кәсіби білім студенттерінің білім стратегияларын сандық зерттеу бойынша талдау мынаны көрсетті: студенттердің жоғары білім алуға қатысты мотивациялар құрылымында көшбасшы орынды дипломды алу ниеті (79%) және білімді адам болу (72%) алады, ал барлық өзге мүдделер өте аз дәрежеде көрсетілген. Осыған сүйене отырып, жас адам үшін болашақ мамандығының нақты мазмұны немесе белгілі дағдылар мен икемділіктер емес, оның орнына жоғары білімнің формалды құраушылары, яғни ЖОО бітіргеннен кейін игерілетін символдық капитал әлдеқайда маңызды болатындығы туралы қорытынды жасай аламыз.

Оқу мекемесі мен оқу мамандығын таңдаудағы аса маңызды мотивтерге ЖОО-ның жоғары репутациясы мен беделі (44,7%), тегін оқуды алу мүмкіндігі (38,2%) және ата-аналардың кеңесі (32,9%) жатады. Стратегияны анықтайтын маңызды фактор болып мемлекет жүргізетін грант саясаты табылады. Тегін жоғары білімді алуға деген ұмтылыс талапкерлерді өздерінің шынымен қалаған оқуға емес, оның орнына грантқа түсе алатындай мамандық таңдауларына мәжбүр етеді. Белгілі бір қысыммен таңдалған (ата-аналардың, грант конъюнктурасы) осындай мамандық бойынша оқып, студенттер екінші жоғары білім және магистратураға түсу кезінде өзге мамандықты таңдау арқылы өздерінің білім стратегиясын өзгертуге әуес болады.

Білім бағдарламаларының аса жоғары деңгейлерінде оқуды жалғастыруды (магистратурадан кейін докторантураға түсу) респонденттердің қатысты түрде аз саны ғана жоспарлайды (11,8%). Сонымен қатар, оқуды тек магистратураға ғана жалғастыруды жоспарлайтындардың үлесі 65% астам.

Магистратураға түсудің негізгі мотивтері: аса жоғары деңгейдегі білім алу (61,1%), бірақ та дайындық бағытын өзгертіп және жаңа мамандықты меңгеруді қалайтындар

(27%) (көпшілік жоғары курс студенттері магистратураға түсуді нарықтағы қажеттілігі жоғары немесе өзінің қалауларына сүйеніп ең қолайлы мамандыққа ауыстыру мүмкіндігі деп қарастырады). Бакалавр дипломымен қанағаттанатын оқушылардың ішінен екі басты себепті белгілеуге болады: жұмыс тәжірибесі, еңбек нарығындағы тәжірибелік дағдыларды алу (42,6%) және жоғары еңбекақы (30,1%). Оқуды аяқтап болғаннан кейін жұмысқа орналасуды магистранттардың 49,8% жоспарлайды, ал докторантураға түсуді 30,7% жоспарлайды.

Ерлер мен әйел адамдардың арасында докторантураға түсудің мотивтері өзгеше болып келеді. Әйел адамдар докторантураға негізінен академиялық саладағы жұмыс үшін барады (43,1%). Ал ерлер болса тек ғылыми қызметпен байланысты емес, сондай-ақ ілгерідегі ғылыммен байланыспаған мансапты құрумен (33,7%) байланысты докторантураның артықшылықтарына көбірек бағдарланады.

Студенттердің жартысынан көбі ЖОО ғылыми жұмыстарына мүлдем қатыспайды (58,2%). Сонымен бірге ғылыми жұмыстарға академиялық үлгерімі жоғары студенттер атсалысады. Ғылыми қызметке қатысу студенттердің аса жоғары білім бағдарламаларында білім алуды жалғастыру стратегиясын таңдау ықтималдығын жоғарылатады. Ғылыми жұмысқа қатысудың ең көп тараған формасы болып конференциялар мен ғылыми семинарларға қатысу табылады (20,6%). Магистранттар студенттерге қарағанда ғылыми қызметпен белсендірек айналысып, академиялық мансапты көбірек көздейді.

Қазақстандық студенттердің көптеген шетелдік құрдастарымен салыстырғанда маңызды айырмашылығы – олардың жастары мен ата-аналарына деген тәуелділігінің деңгейі. Қазақстандық жоғары курс студентінің орташа жасы 21 жасты құрайды, ал көптеген дамыған елдерде бұл жастағы жас адамдар жоғары кәсіби білім мекемелеріне енді ғана түсіп жатады. Жоғарғы курста оқитын қазақстандық студенттердің көбісі ата-аналарымен бірге тұрады (36,8%), олардың табыстарының негізгі көздерін отбасы ішілік трансферт құрайды, респонденттердің басым көпшілігі некеде тұрмайды және балалары жоқ (87,2%). Осыған сүйеніп, студенттер білім мен ғылыми стратегияларға қатысты шешімдердің көпшілігін ата-аналардың ықпалымен қабылдайды деп тұжырымдауға болады.

Сонымен, білім дегеніміз Қазақстанның қоғамдық-мемлекеттік құрылысының, болашаққа ілгері басуының өте қуатты технологиясы

болып табылады. Білім стратегиялық қаражат жұмсау саласына айналып бара жатыр ма, әлде, жоқ па – бұл жалпы елдің мемлекеттік және әлеуметтік саясатының деңгейінің көрсеткіші ғана емес, сондай-ақ білім қызметтерін тұтынушылардың деңгейінің де көрсеткіші.

Қорытынды

Білім стратегияларының қалыптасу мәселесі үш тұрғыдан алғанда өзекті болады: біріншіден, білім жүйесінің өзінің тұрғысынан, ол үшін білім стратегиясы таным үрдісі мен қызметтің қозғаушы күші болып саналады (когнитивті және мінез-құлық стратегиялары). Екіншіден, білім стратегияларының қалыптасу мәселесі әлеуметтік маңызы бар мағынаға ие, себебі ол тұлғаның экономикалық және қоғамдық өмірдегі дамуының аса маңызды механизмі болып табылады. Үшіншіден, субъектінің стратегияларының қалыптасуы мен ілгерідегі жүзеге асуы, бұрын айтылғандай, кәсіби өзін-өзі таныту мен тұлғалық өзін-өзі анықтау, өзін-өзі дамыту үрдістерінің негізінде жатыр. Қазіргі заманның ғылыми-білім саласындағы кадрлық жағдайдың ахуалын түсіну, жоғары кәсіби білім жүйесіндегі ғылымның жас, үмітті өкілдерді өндіру мен сақтау мәселесін ұғыну арқылы жас ғалымдардың (магистратура және докторантура деңгейіндегі ЖОО өкілдердің) ғылыми-зерттеу қызметінің біртұтас, кешенді, концептуалдық, заңды түрде бекітілген, ұйымдастырылған және экономикалық тұрғыдан қамсыздандырылған мотивациялар жүйесін құру мен дамыту қажеттілігі туралы қорытынды жасай аламыз.

Мақалада қарастырылған әдеби көздерді теориялық-әдіснамалық жалпылау, нормативтік-құқықтық база мен статистикалық материалдарды талдау, сондай-ақ өзіндік әлеуметтанулық зерттеулердің нәтижелері авторға студенттердің әлеуметтік қауымдастық ретінде түсіндірме беруге мүмкіндік берді.

Мотивацияның классикалық теорияларының әдіснамалық контексті авторға логикалық тезиске алып келді. Дискурстың негізінде мотивацияға қозғаушы күш немесе стратегияның негізі ретінде талдау жасалды. Осыған байланысты, білімдік стратегияны оқу бағытында жүрген студенттердің жоспарлауы деп анықтады. Жүргізілген эмпирикалық зерттеу Қазақстан Республикасының оқушы жастарының білімдік стратегияларының қазіргі замандағы жағдайына қатысты қорытындылар жасауға мүмкіндік берді.

Әдебиеттер

- 1 Abdikerova G.O., Kylyshbaeva B.N., Duisenova S.M. (2014) Quality education as a basis for professional mobility of youth in the Republic of Kazakhstan // *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116 p. 4487 – 4492
- 2 Margaret S. Archer (2013) *Social Origins of Educational Systems (Classical Texts in Critical Realism (Routledge))*. New York. This edition first published by Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, OXON ISBN: 978-0-415-63903-3
- 3 Bernstein B. (1971) 'On the classification and framing of educational knowledge' in Young, M.F.D. (ed.), *knowledge and control*. London: Collier-Macmillan.
- 4 Bourdieu P. (1986) *The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of education*, edited by J. Richardson. New York: Greenwood.
- 5 Bourdieu P. (1987) *What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups // Berkeley Journal of Sociology*. Vol. 32. P. 3-4.
- 6 Amanda Coffey (2001) *Education and Social Change*. Open University Press
- 7 COLEMAN, JAMES S. (1990) *Equality and Achievement in Education*. Boulder, CO: Westview Press.
- 8 Davis K., Moore W.E. (1966) *Some principles of stratification // Bendix R., Lipset S.M. Class, Status and Power*. New York.
- 9 Dan W. Butin Lawrence (2005) *Teaching Social Foundations of Education: Contexts, Theories, and Issues*. Erlbaum Associates.
- 10 Giddens A. (1993) *Sociology*. Cambridge: Polity press.
- 11 James Arthur; Andrew Peterson (2012) *The Routledge Companion to Education*. Routledge
- 12 John L. Rury Lawrence (2002) *Education and Social Change: Themes in the History of American Schooling*. Erlbaum Associates.
- 13 Davis, Dannielle Joy (2008) *Policy Research and the Sociology of Education: Contributions to Understanding the Experiences of Marginalized Populations*. *Journal of Thought*, Vol. 43, No. 3-4, Fall-Winter
- 14 McClelland, David C. (1987) *Human Motivation / David C McClelland // New York: Cambridge University Press*. -663 p.
- 15 Margaret Sutton; Bradley A.U. Levinson (2001) *Policy as Practice: Toward a Comparative Sociocultural Analysis of Educational Policy*. Ablex.
- 16 Michael W. Apple; Stephen J. Ball; Luis Armando Gandin (2010) *The Routledge International Handbook of the Sociology of Education*. Routledge
- 17 Sadyrova M.S. (2016) *The role of higher education in the formation of the professional capacity of young people // International Journal of Social Relevance & Concern №9(4)*, 15-20p
- 18 Theodora Polito (2005) *Educational Theory as Theory of Culture: A Vichian perspective on the educational theories of John Dewey and Kieran Egan*. *Educational Philosophy and Theory*, Vol. 37, No. 4.
- 19 Әбдірайымова Г.С. (2011) Қазақстандағы жоғары білім: әлеуметтік тәжірибелер, субъектілер мен мүдделер (әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері бойынша). – Алматы: «Жібек жолы». – 139 б.
- 20 Әбдірайымова Г.С., Дүйсенова С.М., Чинаилова А.М. (2014) Классикалық әлеуметтанушылардың білім беру стратегиясын теориялық талдау // *Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ Хабаршысы*. – №3, 87-96 б.
- 21 Бурдьё, П. (1994) *Начала / П. Бурдьё*. – М.: Socio-Logos: Фирма «Адапт». – 287 с.
- 22 Бурдьё П. (2005) *Стратегии воспроизводства и способы господства // Бурдьё П. Социология социального пространства*. – СПб. – С. 97-120.
- 23 Бекишев К. (2013) *ҚР білім жүйесіндегі инновациялар // Танымдық-ғылыми білім алу: шақырулар мен мүмкіндіктер*. – М.: Мәскеу университетінің басылымы. – С. 36-53.
- 24 Беккер Г. (1993) *Человеческий капитал (гл. из кн.) // США: Экономика, Политика, Идеология*. – №12.
- 25 Социологический анализ Пьера Бурдьё (2001) *Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии РАН*. СПб: Алетейя, М.: «Институт экспериментальной социологии».
- 26 Быченко Ю.Г. (2000) *Проблемы формирования человеческого капитала в России (социально-экономический анализ)*. – Саратов: Изд-во ГосУНЦ «Колледж».
- 27 Гронас М. (2000) «Чистый взгляд» и взгляд практика: Пьер Бурдьё о культуре // *Новое литературное обозрение*. №5(45). – С. 6-21.
- 28 Коулман Дж. (2004) *Роль социального капитала в создании человеческого капитала / Социология образования: теории, исследования, проблемы*. Хрестоматия. – Казань: Казанский государственный университет.
- 29 Омирбаев С.М. (2015) *Интернационализация высшего образования в Республике Казахстан // Реализация Болонского процесса в Казахстане: модернизация подходов в контексте современных трендов*. – Алматы. 63 с.
- 30 Фурсов К.С. (2006) *Образовательные стратегии студентов российских вузов на этапе выхода на рынок труда: опыт эмпирического исследования // Вопр. образования*. – № 2. – С. 222-241.

References

- 1 Abdikerova G.O., Kylyshbaeva B.N., Duisenova S.M. (2014) Quality education as a basis for professional mobility of youth in the Republic of Kazakhstan // *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116 p. 4487 – 4492
- 2 Margaret S. Archer (2013) *Social Origins of Educational Systems (Classical Texts in Critical Realism (Routledge))*. New York. This edition first published by Routledge 2 Park Square, Milton Park, Abingdon, OXON ISBN: 978-0-415-63903-3
- 3 Bernstein B. (1971) 'On the classification and framing of educational knowledge' in Young, M.F.D. (ed.), *knowledge and control*. London: Collier-Macmillan.

- 4 Bourdieu P. (1986) The Forms of Capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of education, edited by J. Richardson. New York: Greenwood.
- 5 Bourdieu P. (1987) What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups // Berkeley Journal of Sociology. Vol. 32. P. 3-4.
- 6 Amanda Coffey (2001) Education and Social Change. Open University Press
- 7 COLEMAN, JAMES S. (1990) Equality and Achievement in Education. Boulder, CO: Westview Press.
- 8 Davis K., Moore W.E. (1966) Some principles of stratification // Bendix R., Lipset S.M. Class, Status and Power. New York.
- 9 Dan W. Butin Lawrence (2005) Teaching Social Foundations of Education: Contexts, Theories, and Issues. Erlbaum Associates.
- 10 Giddens A. (1993) Sociology. Cambridge: Polity press.
- 11 James Arthur; Andrew Peterson (2012) The Routledge Companion to Education. Routledge
- 12 John L. Rury Lawrence (2002) Education and Social Change: Themes in the History of American Schooling. Erlbaum Associates.
- 13 Davis, Danielle Joy (2008) Policy Research and the Sociology of Education: Contributions to Understanding the Experiences of Marginalized Populations. Journal of Thought, Vol. 43, No. 3-4, Fall-Winter
- 14 McClelland, David C. (1987) Human Motivation / David C McClelland // New York: Cambridge University Press. -663 p.
- 15 Margaret Sutton; Bradley A.U. Levinson (2001) Policy as Practice: Toward a Comparative Sociocultural Analysis of Educational Policy. Ablex.
- 16 Michael W. Apple; Stephen J. Ball; Luis Armando Gandin (2010) The Routledge International Handbook of the Sociology of Education. Routledge
- 17 Sadyrova M.S. (2016) The role of higher education in the formation of the professional capacity of young people // International Journal of Social Relevance & Concern №9(4), 15-20p
- 18 Theodora Polito (2005) Educational Theory as Theory of Culture: A Vichian perspective on the educational theories of John Dewey and Kieran Egan. Educational Philosophy and Theory, Vol. 37, No. 4.
- 19 Abdirayymova G.S. (2011) Kazaqstandagi jogari bilim: aleumettik tajribeler, subektiler men muddeler (aleumettanulyk zertteu natijeleri boynsha) [social experiments, subjects and interests of higher education in Kazakhstan (according to the results of sociological research)]. Almaty: «Jibek joly». 139p.
- 20 Abdirayymova G.S., Düysenova S.M., Chinasylova A.M. (2014) Klassikalik aleumettanushylardayn bilim beru strategiyasın teoriyalık taldau [Theoretical analysis of the classical education strategy sociologists] // al-Farabi KazNU The Journal of Psychology & Sociology №3, 87-96 p.
- 21 Bourdieu P. (1994) Nachala [The Beginning]/ P. Bourdieu. -M.: Sosio-Logos: Firm «Adapt». -287p.
- 22 Bourdieu P. (2005) Strategii vosproizvodstva i sposoby gospodstva [Strategies of reproduction and modes of domination] // Bourdieu P. Sociology of social space. SPb. 97-120 p.
- 23 Bekishev K. (2013) KR bilim jüyesindegi innovaciýalar [Innovations in the education system of the RK] // Cognitive science education: challenges and opportunities. M.: publication of the University of Moscow. 36-53 p.
- 24 Becker G. (1993) Chelovecheski capital (gl. iz knig) [Human Capital (Chapter from the book)] // USA: Economics, Politics. Ideology. №12.
- 25 Sociological analysis of Pierre Bourdieu (2001) Almanakh Rossiysko-fransuzskogo centra sosiologi i filosofi Instituta sosiologi RAN [Almanac of the Russian-French Center for Sociology and Philosophy of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences]. Moscow: «Institute of Experimental Sociology».
- 26 Bychenko Yu.G. (2000) Problemy formirovaniya chelovecheskogo kapitala v Rossii (sotsialno-ekonomicheskiy analiz) [Problems of the formation of human capital in Russia (socio-economic analysis)]. Saratov: Publishing house of State Unitary Enterprise «College».
- 27 Gronas M. (2000) «Chisty vzglyad» i vzglyad praktika: Pierre Bourdieu o kulture [«Pure view» and the view of practice: Pierre Bourdieu about culture] // New literary review. №5 (45). p. 6-21.
- 28 Coleman, James S. (2004) Rol sotsialnogo kapitala v sozdani chelovecheskogo kapitala [The role of social capital in the creation of human capital] / Sociology of education: theory, research, problems. Reader. Kazan: Kazan State University.
- 29 Omirbayev S.M. (2015) Internatsionalizatsiya vysshego obrazovaniya v Respublike Kazakhstan [Internationalization of higher education in the Republic of Kazakhstan] // Implementation of the Bologna process in Kazakhstan: modernization of approaches in the context of modern trends. –Almaty. 63 p.
- 30 Fursov K.S. (2006) Obrazovatelnyye strategii studentov rossiyskikh vuzov na etape vykhoda na rynek truda: opyt empiricheskogo issledovaniya [Educational strategies of students of Russian universities at the stage of entry into the labor market: experience of empirical research] // Issues of education. № 2. p. 222-241.

Мешелова Азат¹, Кенжакимова Гүлнар²

¹PhD докторанты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: azat.meshelova@gmail.com., тел.: +7 701 454 6349

²әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, әлеуметтану және
әлеуметтік жұмыс кафедрасының доцент м.а., әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: sociokaz2010@mail.ru, тел.: +7 702 379 5770

БАЛАЛАР ҮЙЛЕРІНІҢ ТӘРБИЕЛЕНУШІЛЕРІНІҢ ЕҢБЕК ЖОЛЫН ТАҢДАУ СТРАТЕГИЯЛАРЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Қазіргі уақытта жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалардың бәсекелестікке сай болуы олардың мамандығының сұранысқа ие болуы, әлеуметтік-еңбек дағдысы, бейімделу мүмкіншілігі олардың еңбек қызметін ұйымдастыру сапасымен тікелей байланысты болады. Мақалада жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен балалар үйі жағдайында жұмыс әдістеріне қатысты отандық және шетелдік авторлардың еңбектері қарастырылады. Мақаланың мақсаты жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалардың мамандықтар мен жұмысқа орналасу жайында қажетті ақпарат алуға жағдай жасайтын кәсіп жолын таңдау стратегияларын қалыптастыруға бағытталған жұмыстың ерекшеліктерін зерттеу. Мақала барысында балалар үйінің тәрбиеленушілері игеруі тиіс дағдылар туралы айтылады. Әлеуметтік диагностика мен жобалау әдістері қарастырылып, кәсіби кеңес беру маңыздылығы ескеріледі. Авторлар бұл әдістер мен технологияларды балалар үйі жағдайында жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыс істеу барысында қолдануды ұсынады. Кәсіби стратегияларды қалыптастырудың келісілген жүйесі жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жұмыстың нәтижесінің артуына себепші бола алады. Авторлар ең бастысы бала өз болашағын жобалай білуі және өмірлік маңызы бар шешімдерді қабылдай білуі қажет деген қорытындыға келеді.

Түйін сөздер: кәсіп жолын таңдау, жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар, тәрбие, балалар үйлері, балалар үйлерінің тәрбиеленушілері, жобалау, диагностика.

Meshelova Azat¹, Kenzhakimova Gulnar²

¹PhD student, department of sociology and social work, Al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: azat.meshelova@gmail.com, tel.: +7 701 454 6349

²candidate of sociological sciences, a.a. associate professor of the Department of Sociology and Social Work,
Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: sociokaz2010@mail.ru, tel.: +7 702 379 5770

Theoretical basis of strategies of orphanages professional choice

In modern conditions competitiveness of children-orphanages in the future labour activity is defined by the presence of a demanded profession, a socio-labour competence and adaptability and it directly depends on quality of the organization of their vocational counseling. The paper deals with the works of domestic and foreign authors concerning methods and rules for working with orphans in orphanages. The purpose of the article is to study the specifics of the work aimed at forming a strategy of professional choice in orphanages, which is a combination of methods and technology that allows the child to obtain the necessary information about the types of profession and employment opportunities. In the course of the article, the skills and abilities that children in orphanages should possess are considered. The methods of social diagnostics and design are studied, the importance of professional counseling is noted. The authors propose to use these methods and technologies in the practice of working with orphans in

orphanages. The coordinated system of formation of the strategy of professional choice allows to significantly increase the effectiveness of work with orphans. Summarizing the results of the authors emphasize the fact that children need to be taught to project their own future, make vital decisions.

Key words: professional choice, orphans, education, orphanages, social desing, diagnostics.

Мешелова Азат¹, Кенжакимова Гүлнар²

¹PhD докторант, кафедра социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: azat.meshelova@gmail.com., тел.: +7 701 454 6349

²кандидат социологических наук, и.о. доцента кафедры социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: sociokaz2010@mail.ru, тел.: +7 702 379 5770

Теоретические основы стратегии профессионального выбора воспитанников детских домов

В современных условиях конкурентоспособность детей-сирот в будущей трудовой деятельности определяется наличием востребованной профессии, социально-трудовой компетентности и адаптивности, а значит, напрямую зависит от качества организации их профессиональной ориентации. В статье рассматриваются труды отечественных и зарубежных авторов, касающиеся методов и правил работы с детьми-сиротами в условиях детских домов. Цель статьи – изучить специфику работы, ориентированной на формирование стратегии профессионального выбора у детей-сирот, которая представляет собой совокупность методов и технологии, что позволяет ребенку получить необходимую информацию о видах профессии, о возможностях трудоустройства. В ходе статьи рассматриваются навыки и умения, которыми должны владеть воспитанники детских домов. Изучены методы социальной диагностики и проектирования, отмечается важность профессионального консультирования. Авторы предлагают использовать данные методы и технологии в практике работы с детьми-сиротами в условиях детских домов. Согласованная система формирования стратегии профессионального выбора позволяет значительно повысить результативность работы с детьми-сиротами. Подводя итоги, авторы выделяют то обстоятельство, что детей необходимо научить проектировать свое будущее, принимать жизненно важные решения.

Ключевые слова: профессиональный выбор, дети-сироты, воспитание, детские дома, воспитанники детских домов, проектирование, диагностика.

Кіріспе

Балалар үйінде тәрбиеленушілердің тұлғалық-кәсіби дамуының құрылымы мен мазмұнын объективті түрде жасақтап, тәрбиеленушілердің тәрбие беру мен білім беру процестерін (орта білім беру, еңбекке баулу, кәсіби бағытталу, бастапқы кәсіби білім беру, жұмысқа тұру) тұлғалық, әлеуметтік және кәсіби қасиеттерін қалыптастыратын дайындық кеңістігін құру қажеттілігі өз өзектілігін жоғалтқан жоқ. Ол тұлғаның қоғамға пайдалы кәсіби қызмет етуіне бағытталуы үшін жеке психофизикалық ерекшеліктеріне негізделетін болады. Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларды әлеуметтік қорғаудың негізгі алғышарттарының бірі – олардың болашақта еңбек жолын тауып, өзін-өзі және жақындарын қамтамасыз етуге бағытталған еңбек стратегияларын дұрыс қалыптастырып, олардың мақсатты түрде жұмыс істеуін қажет етеді (Prisiazhnaia N. V 2008. 23-39). Отандық және шетелдік ғалымдар еңбектері арасында

осы мақсатта жүргізілетін жұмыстың түрлі үлгілері ұсынылады. Қазақстандық тәжірибеде балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің кәсіби даярлығының толыққанды болмауы, олардың белсенді түрде қоғамдық өмірге араласа алмауына алып келуде (Эфа С.В. 2006). Ақпаратпен қажетті деңгейде қамтамасыз етілмеуі олармен әлеуметтік бағытталған жұмыстың дұрыс жүргізілмеуімен байланысты, бұл олардың алдағы уақытта олардың қоғамнан өз орнын табуына кері әсер етеді.

Балалар үйлерінде жүргізілетін әлеуметтік жұмыс балалардың кәсіби бағытталуына және әрбір баланың кәсіби потенциалын ашуына әсер ететін тиімді технологияларды қажет етеді. Балалар үйінің тәрбиеленушілерінің тарапынан әлеуметтік фобия, қоғам тарапынан стереотип сынды психологиялық кедергілердің жойылуы шарт. Балалар үйінің тәрбиеленушілері оқушы кезінен бастап өз мақсаттары мен кәсіби қызметі туралы стратегияларын қалыптастыру бойынша мақсатты жұмыс істеуді қажет етеді (Testcenter. kz.). Олар моральды түрде де, психологиялық

түрде де, физикалық түрде де ересек өмір мен өзін-өзі қамтамасыз ету үшін дайындық жұмыстарына мұқтаж.

Әдістер мен деректер

Мақала барысында балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің кәсіп жолын таңдауына қатысты әдістер мен технологияларды қолдану мәселелері талданады. Баланың жасөспірімдік шақтан бастап болашақ мамандығы мен қызметін жобалауы, оған сай шешім қабылдау қажеттілігі талданады. Баланың белгілі кәсіби салаға икемділігін анықтау мақсатында қолданылатын диагностика әдісі туралы қарастырылады.

Негізгі бөлім

Әдебиеттерді талдау

Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларда өмірлік, соның ішінде кәсіби стратегиялардың қалыптасуы кезінде әлеуметтік ұстаным мен құндылықтық бағдарлардың болмауы олардың қоғам азаматы және еңбек етуші ретінде өзін-өзі идентификациялауына кедергі болады. К.Д. Давыдова «әлеуметтік ұстаным» және «құндылықтық бағдарлар» түсініктерін былай байланыстырады: 1. Әлеуметтік ұстаным – әлеуметтік орта, мотивтер мен қажеттіліктердің негізінде қалыптасатын әлеуметтік объектілерге фиксацияланған бағыт. Әлеуметтік ұстанымның негізін (бағыттың) индивидтің, жеке адамның, белгілі бір топтың және қоғамның өткен тәжірибелері құрайды. 2. Құндылықтық ұстаным – субъект пен қауымдастыққа маңызды қоғамның материалды және рухани мәдениеті. Құндылық ұстаным – қоғамның рухани және материалды мәдениетінің объектісіне бағытталған субъект пен қауымдастық үшін маңызды әлеуметтік ұстаным. 3. Құндылықтық бағдарлар құндылыққа қатысты тұлғаның таңдау көзқарасын сипаттайтын тұлғаның құндылықтық ұстанымдар жүйесі (Давыдова К.Д. 1975. 488). Ол тұлғаның бағытталуын нақты анықтайтын иерархиялық ұйымдастырылған құрылым.

Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар құндылықтың қалыптасуы кезінде оған негізделетін қоршаған ортамен, мәдени жағдайдан алшақ болғандықтан, құндылықтың қалыптасуы да изоляцияланған түрде жүзеге асып, шектеліп қалады. Сондай-ақ аталған жағдайда жетім балалардың құндылығын құраушы субъект әлеуметтік мекемелер болады. Әлеуметтік мекемелер балаларға

құндылықтардың қалыптасуы үшін базалық қажеттіліктерді қанағаттандыра алмайды. В.А. Ядов қызметі, қажеттіліктері, ұстанымдары бойынша айырмашылығы бар диспозициялар жүйесін 4 деңгейге бөліп қарайды. В.А. Ядов қажеттіліктерді адамның әлеуметтік қызметіндегі түрлі салаларды меңгерулеріне байланысты классификациялайды:

1. Адам қажеттілігін қанағаттандыратын бірінші орта – отбасы.

2. Келесі кезең адам байланыс құратын, әрекет ететін кішкентай топ.

3. Келесі кезең адам еңбегімен, демалысымен, тұрмыс-тіршілігімен байланысты қызмет түрі.

4. Ең соңғы кезең индивидтің қоғамның мәдени және идеологиялық құндылықтарын игеруі (Ядов В.А. 2005. 102). Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалармен жүргізілетін әлеуметтік жұмыс механизмі осы қажеттіліктер мен өзге жастардың кәсіби стратегияларының ерекшелігін басты назарға ұстай отырып жүзеге асырылуы тиіс. В.А. Ядов көрсеткен құндылықтың қалыптасуына себепші болатын алғашқы фактор, яғни отбасы жетім балалардың өмірінде жоқ болады. Сондықтан әлеуметтік жұмыс барысында оның орны білім беру, әлеуметтік және тәрбиелік жұмыс жүргізу барысында отбасыда қолданылатын қарапайым дағдыларды игеруіне себепші болуы керек.

Балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің қоғам өміріне әлеуметтенуі мен интеграциялануына дайындығын диагностикалау мынандай диагностикалық әдістер арқылы жүзеге асады: анкета, әңгіме, А. Алтынцева ұсынған «Түлектің өмірлік өзін-өзі анықтау деңгейін бағалау» атты диагностикалық картасы». А. Алтынцеваның (Джугля Е.В. 2017 43) «Аяқталмаған сөйлем» әдісі, саралау (ранжирование), мәселелі жағдайларды шешу, эксперттік бағалау, А. Позднякованың «Мектеп жасындағы балалардың өмірлік қағидаларының қалыптасу өлшемін бағалау» анкетасы, Ч. Спилбергтің өзін-өзі бағалау бойынша енгізген әдістемесі, Роджерс Даймондтың (Carl R. 2014). «Тұлғаның әлеуметтік-психологиялық бейімделуі» атты сауалнамасы, Б. Аджиевтің «Өз-өзінің конфликтілік жағдайдағы мінез-құлқын бағалау» атты өзін-өзі тестілеуге арналған әдісі арқылы диагностикалық зерттеу жүргізуге мүмкіндік бар.

Володина өз тұжырымында баланың кәсіби стратегияларына шығармашылық тұрғыдан қарау керек делінеді. Баланы кәсіп жолына бағыттау жұмыстарын тренингтер, шығар-

машылық туындылар жазу арқылы қалыптастыру туралы жазады (Vegener O.R. 2011).

Аталған тақырыпты қарастыра келе, Бернард Жак-Уиллиннің «Бізге берілген балалар. 150 жыл балаларға қызмет ету тарихы» кітабында баланың немесе жасөспірімнің жас кезден кәсіп жолын таңдауы – оның болашақ өміріне (материалды әл-ауқаты, тұлғалық дамуы, тұрғылықты жеріне) тікелей әсер ететіндігін айтады. Мұндай таңдау жасау үшін балаға өз болашағын жобалай білуі қажет (болашақ өмірдің түрлі нұсқаларын модельдей білу керек, ол оның болашақтағы қалауының жобасын қамтуы керек. Бұл жоба баланың болашақта өзін кім деп жоспарлауы (көбіне ол бейне оны мотивациялайтын бейне болып табылады) өмірлік маңызды құндылықтар жүйесін құрауы тиіс (Bernard J. 1972). Көріп отырғанымыздай, болашақ өмірдің бейнесінен бөлек балада оған жетудің әдістері болуы керек. Ол – мамандық алудағы қадамдар, жақсы маман болуы үшін қажетті дағдыларды дамыту сияқты әрекеттерге негізделеді. Балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің өмір жағдайы өзгеше болғандықтан, олардың дүниетанымын кеңейтуге, ақпаратты өз бетінше ізденуіне ерекше жағдай жасау керек. Осы жайлы заманауи түрік ғалымы Азид Нурвахид «баланың өз болашағын қалыптастыру үшін оның өмір туралы нақты түсінігі болуы керек. Өмір жайлы түсінік деп отырғанымыздың ішінде мамандық түрлері туралы білуі де жатады» дейді (Azi N.H 2016. 17-32). Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларда ақпарат көздері шектеулі: олар отбасыаралық қатынастардан толық немесе жартылай шеттетілген. Април Маттиксның пікірінше, профессионалды өзін-өзі қалыптастыруда бала өзінің қоғамға дұрыс әлеуметтенуі үшін өзін белгілі бір салаға өзін арнай алуы, баланың тұлғалық және кәсіби қалыптасуы бір жағынан әлеуметтік жағдай мен әлеуметтік ортаға байланысты стихиялық түрде жүргенімен, екінші тұсынан арнайы ұйымдастырылған кәсіби қызметтің ықпалы арқылы жүреді дейді (Mattix A.A. 2012). Өзін-өзі қалыптастыруға қабілет баланың күнделікті өмірінде де, тәрбиешілердің олармен жүргізген мақсатты жұмысының нәтижесінде де қалыптасуы мүмкін. Оны зерттеу баланың күнделікті өмірінде кездесетін жағдайлардағы мінез-құлқын психологиялық және педагогикалық тұрғыдан бақылауға негізделеді.

Әлеуметтік жұмыс, әлеуметтік педагогика мамандары осы мақсатта сатылай жүргізілетін жұмыстың алгоритмін алға қоюы керек.

Сунцова ұсынатын тұжырым түрлі әдістер арқылы баланың белгілі бір мамандыққа қызығушылығын кәсіби диагностика жасауға арналған (Сунцова Я.С. 2010). Ол кәсіби өзін-өзі қалыптастыру – адамның өзі қабылдаған кәсібилік критерийлерінің негізінде болуы керек дейді. Ол өз мансап жолын таңдау, өз қуаты мен тұлғалық мүмкіндіктерін сол салаға арнау екендігін айтады. Кәсіп жолын таңдау кезеңі адамгершілік, психологиялық, тәжірибелік тұрғыдан даярлануына мүмкіндік береді дейді. Демек, балалардың қалыптасуы жай ғана бір күнде шешіле салатын мәселе емес, баланың табиғатын, оның ерекшелігін ескере келе, қалауларын назарға ала отырылып шешілуі тиіс мәселе. Л.Н. Кабардова баланың белгілі бір кәсіби салаға бейімділігі туралы қорытынды жасамас бұрын, оның сол салада өзін-өзі сәтті жүзеге асыра алатындығына және кәсіби дағдыларды игере алу мүмкіншіліктеріне назар аудару керектігін жазады (Шеховцова Л.Ф. 2006. 176). Көріп отырғанымыздай, алдымен тұлғаның ерекшеліктерін, оның ішінде құндылықтық бағдарларын, ептілігін, қабілетін, кәсіби бағытталуын, қызығушылықтарын, қажеттіліктерін, мамандық таңдаудағы мотивтерін, денсаулық жағдайын, темпераментін, мінезінің ерекшеліктерін анықтау керек.

Бұл тұста шешім қабылдау алгоритмі болуы қажет. Мұндай алгоритмдердің бірнеше моделі бар. 1965 жылы Дж. Крумбольтц негізгі кәсіби стратегиялардың 6 кезеңін бөліп көрсетті (Krumbolt J.D. 2008. 135).

1. Шешім қабылдаудың мүмкін нұсқаларын жинақтау. Бұл кезеңде бала өзі шешім қабылдағалы отырған мәселе бойынша мүмкіндігінше көп (жаһандық немесе жеке (*президент болу немесе жай ұста болу*), шынайы немесе шынайы емес (*жебеуші періште немесе адамдарға көмекші болу*), бір мақсатқа негізделген немесе негізделмеген) нұсқаларын анықтау және ол бойынша ақпараттануы тиіс. Бұл идеялардың барлығын қағазға түсіріп және бастапқы талдауға салу керек.

2. Шешім қабылдаудың әр нұсқасы бойынша ақпарат жинақтау. Жиналған ақпарат қаншалықты толық болса, мәселені шешу жолының қаншалықты дұрыс немесе бұрыс екендігі туралы шешім қабылдау да жеңіл болады. Ақпарат жинау кезеңінде кейбір идеялар теріске шығарылады.

3. Әрбір баламада сәттілік мүмкіншілігін бағалау. Бұл кезеңде «Мен іс жүзінде осы

нұсқаны жүзеге асыра аламын ба?» деген сұраққа жауап алынады.

4. Әрбір баламаның адамның құндылықтары мен мақсаттарымен байланысы. Кейде мәселенің ең сәтті шешім жолының өзі адамның өмірлік қағидаларына, этикалық нормаларына, өмірлік мақсаттарына сай келмей жатады. Сондықтан да бұл кезеңде осы факторлардың барлығын есепке алатын шешім жолын таңдауға бағытталады.

5. Нақты әрекет жоспарын құру және мәселені шешудің жолына кері әсер ететін немесе кедергі келтіретін факторларды анықтау.

6. Жаңа мүмкіндіктер мен дамуға әрекеттер жоспарын құру. Бұл шешім қабылдаудың ең маңызды кезеңдерінің бірі. Адамның әрқашан перспективалы мақсаттары болуы керек. Осы жағдайда ғана оның дамуы тежелмейді. Сондықтан да перспективалық даму саласындағы мәселелерді ұдайы шешіп отыру керек, сондай-ақ, ол дамуға кедергі келмірмеуі шарт. Шешім «тығырыққа тірелген» болмауы тиіс. Осылайша, кәсіп жолын таңдау кезінде қалыптасқан жағдайдың факторларын жан-жақты есепке ала отырып, тиімді шешім қабылдау үшін бала нақты дағдылар мен қасиеттерге ие болуы керек. Олардың ішінде: қызығушылық, үйренуге деген талпыныс, ақпарат қабылай алу, алдын ала болжай білу, мақсат жүзеге аспаған жағдайда тез арада оған балама таңдай білу, саналы түрде ойлау, бар ақпаратты мәселемен біріктіре отырып бағалау, табандылық, қабылданған шешім үшін өз жауапкершілігін сезініп қолға алу сынды қасиеттерді игеруі шарт (Zeer E.F. 2016. p7791-7802).

Егер бұл жұмысты құндылықтардың қалыптасуы мысалында қарастырар болсақ, құндылықтар мінез-құлықты бағалаудың стандарты болып табылады. Құндылық күрделі жағдайда қалыптасады (Iwillteachyououtoberich.com.). Оның қайнар көзі – баланың ортасындағы адамдар. Балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің құндылықтар қалыптасуына үлгі болатын жақындары, отбасы болмайды. Сондықтан да олар жанындағы өзге балалар мен өзін қоршаған үлкендерді қайталайды. Сол себепті балаларға балалар үйінен тыс үлкен азаматтармен қарым-қатынас жасауына бағытталған жобалардың маңызы үлкен. Мәселен осы тұста Қазақстанда соңғы екі жылда жүргізіліп келген «Наставники» жобасының маңызы туралы айтуға болады. Осы жоба арқасында елдің 4 аймағында 80-ге жуық бала тұрақты түрде эмоционалды және психологиялық көмек алуда. Бұл жоба жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған

балалардың ерікті үлкендермен қарым-қатынас жасау арқылы өмірлік потенциалын ашуға бағытталған. Тәлімгер балаға өзіне, өз күшіне деген сенімділігін арттыруға көмектеседі, өмірдің мақсатын түсініп, олардың жүзеге асуына өзін жауапкершілігін сезінуге мүмкіндік береді (Мешелова А.О. 2017. 57). Тәлімгерге кандидаттар мотиві, қызығушылығын есепке ала отырып, дәрістер тыңдағаннан кейін іріктеліп алынады (dara.kz). Жобаның ең басты кедергісі – тәлімгерлердің тұрақсыздығы. Ереже бойынша тәлімгерлер жобаға 1 жылға келеді, егер барлығы жоспарлағандай болса, әрі қарай жұмыс істейді. Алайда тәлімгерлердің көпшілігі түрлі себептермен балалардан байланысын үзеді. Бұл балада қайталанған депривацияны тудырып, өзін-өзі бағалауы мен өзгелерге деген сенімін азайтады.

Талқылау және нәтиже

Балалар үйінің тәрбиеленушілері ғана емес, барлық балалардың еңбек жолын таңдау стратегиясының қалыптасуының тағы бір артықшылығы – өмірге басқа көзбен қарап, тек өз мінезі мен ситуациясына сай құндылықтар жүйесін қалыптастыру. Бұл стратегияның қалыптасу барысында балаға шексіз қамқорлық жасамай, оның өз бетінше шешім қабылдауына жағдай жасау керек. Кәсіп жолының стратегиясының қалыптасуына бірінші кезекте тұлғаның қызығушылығы мен қажеттілігін қамтитын мотив әсер етеді (Hernandez L. 2016 193-207). Ол мотивтерді дәйекті (танымдық сипаттағы, мамандықтың маңыздылығын дәріптейтін) немесе дәйексіз (мамандықты қиялдау, оның белгілі артықшылықтарына қызығу, ешбір мотивсіз таңдау және т.б.) болуы мүмкін. Мамандықты таңдаудың мотивін анықтау нақты адамның нақты еңбек жолын таңдауына себепші болғанын анықтауға мүмкіндік береді. Ол біріншіден, тұлғаның объективті құндылықтарға көзқарасын анықтауға жағдай жасайды. Сондай-ақ кәсіп жолын таңдауда адамның қабілетінің орны да ерекше. Қабілетті анықтау күрделі емес: тәрбиеленушінің қабілеті бар іс, оның сол іске уақытын өз еркімен көбірек жұмсап, өз қалауымен еңбектенуі екендігін өз еңбегінде Генриетта Джустен жазады (Joosten H. 2013. 548-563). Егер адам жасаған жұмысынан белгілі бір нәтиже көрер болса, оның осы іске икемі бар деп айтуға болады. Қабілет – адамның білім, дағды алудың сәтті жүруін қамтамасыз ететін адамның психологиялық ерекшелігі. Қабілеттік

негізгі белгілері бала жаңа үйренген нәрселерді қаншалықты тез қабылдайтындығына, оның икемділігі қаншалықты жетіледі, осы қызметте қаншалықты жылдам нәтижеге қол жеткізетіндігіне байланысты болады.

Кәсіп жолын таңдау кезінде берілетін кеңес беру көбіне жеке көмек көрсетуге бағытталады (Mwoma T. 2015. 1092). Кәсіби бағытталаудың теориялық негіздері бойынша 3 түрін бөліп көрсетуге болады.

1. Даярлау мақсатындағы кәсіби кеңес беру тәрбиеленушілердің саналы түрде мамандық таңдауына бағытталады және баланың балалар үйінде болған уақытын тұтас қамтиды.

2. Қорытындылаушы кәсіби бағытталаудың мақсаты – баланың қызығушылығы, қабілеті және психофизиологиялық ерекшеліктеріне сәйкес көмек көрсету.

3. Нақтылаушы кәсіби бағыттау мектеп, мекемеден кейін кәсіби білім мекемелерінде, кәсіпорындарда тәжірибе арқылы жүргізіледі.

Кәсіби бағыттаудың барлық түрлері әртүрлі жолмен жүреді, балаларды мамандық таңдауға дайындығын баланың өзін өзі бағалауы мен тұлғаның жақсы қасиеттерін дамытпай қолға алу мүмкін емес. Бірінші типке жататын кәсіби бағыттау дамытушы сипатқа ие (Algadheeb N.A. 2015. 13-38) Оны мынандай жоспар бойынша жүргізу ұсынылады:

- баланың қызығушылықтарын, мүмкіндіктері мен шектеулерін оның өмір және кәсіп жолы туралы жоспарларын талқылау;
- балаға мамандықтар, оны таңдау жолдары, оқу орындары туралы түсіндіру;
- ұсынылған ақпаратты талқылау;
- мамандық таңдаудың барлық нұсқаларын талдау және талқылау.

Кәсіби бағыттаудың екінші түрі ұсыныс жасаушы сипатқа ие және баланың денсаулығы таңдаған мамандығына сәйкес келуі, оған психологиялық тұрғыдан дайындығы туралы негізгі мәселелерді шешеді (Черняева М.Г. 2011). Кәсіби бағыт берудің келесі кезеңі маман болып қалыптасу кезеңінде жастардың нақты шешім қабылдауына бағытталып жүреді.

Кәсіби таңдау кезінде адамның кәсіби жарамдылығы анықталады. Оны адам жұмысқа тұрар кезде немесе мансап тұрғысынан өзгерістер болған кезде мекемелер мен кәсіпорындар жүргізеді (Cardon P.W. 2015. 215-230). Жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балаларды кәсіби даярлауға қатысатын субъектілердің бір-бірімен байланысы – ол еңбек қызметіне және баланың алдағы уақытта білім

алуына жағдай жасайтын мақсатқа бағытталған процесс болып табылады.

Кәсіби даярлықтың субъектілерінің өзара байланысы келесі себептермен шартталады (Bikbulatova V. et al. 2016. 8599-8605):

– балалар үйінің тәрбиеленушілері балалар үйлерінің түлегі болған кезде ол тәрбие берудің объектісі (кей жағдайда субъектісі) болып табылады және ол түрлі білім беру және әлеуметтік құрылымдардың ықпалына ұшырайды, олардың іс-әрекеті бірі-біріне қарама-қайшы болмауы керек;

– жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланың мәселесін шешу мақсатында жұмыс істейтін мамандардың жұмысын ұйымдастыру және ол арқылы сәтті әлеуметтік бейімделуіне, өз кәсіп жолын таңдауына себепші болу;

– балалар үйлеріндегі балалардың, жеке балалардың кәсіп жолын – жұмыс таңдауына, әлеуметтенуіне жағдай жасайтын ортақ мақсаттар мен міндеттерді анықтау, мамандардың функциялары мен міндетін бөлу;

– балалар үйлерінің тәрбиеленушілерін жан-жақты әрі терең зерттеудің және бала туралы онымен жұмыс жасайтын субъектілер тарапынан олардың кәсіп жолын қалыптастыруда қолдау көрсетуге қажетті ақпарат алу мүмкіндігі;

– жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалардың кәсіп жолын таңдау стратегиясын қалыптастыру бойынша жүргізілетін жұмыстың мақсаттары мен міндеттерінің орындалу сәттілігі;

– баланың кәсіп жолын таңдауы мақсатында жұмыс істейтін субъектілердің идея толықтырып, олардың кәсіби тұрғыдан белсенділігін арттыруына себепші болу.

Жетім балалардың жеке өмірге және маман ретінде дағдыларының қалыптасуын диагностикалау бала балалар үйінде өмір сүріп жатқан кезде де, одан шыққаннан кейін де ұйымдастырылады. Әдетте екі міндет тобы өз шешімін табуы тиіс (Лоза Т.А. 2014).

1) баланың әлеуметтік дамуының деңгейін зерттеу; түрлі салалардағы (тұрмыстық, білім алу, әлеуметтік, жеке өмірге дайындығын анықтау, тұлғалық және кәсіби анықталу), тәрбиеленушілерде қоғамға позитивті бейімделуіне бағытталған әлеуметтік дағдылардың қалыптасу деңгейін анықтау;

2) балалар үйінен шыққаннан кейін уақытылы баспанамен қамтамасыз ету бойынша атаулы көмекті алуы, еңбек нарығына қажетті мамандық алуы, алғашқы жұмысқа тұруы мен

сол жұмыс орнында тұрақталуы бойынша қоғамға сәтті бейімделуі деңгейін зерттеу.

Баланың қоғамға дұрыс әлеуметтеніп, еңбек жолында өзін-өзі табуы мына көрсеткіштермен қатар жүреді:

1. Баланың физикалық тұрғыдан дайындығы (салауатты өмір салтын сақтау мәдениеті).

2. Педагогикалық дайындығы (білім алуғағы біліктілігі). Әлеуметтік дайындығы (әлеуметтік қатынастар саласындағы дағдылары, отбасылық қарым-қатынастардағы біліктілігі).

3. Кәсіби-еңбек дайындығы (кәсіби, еңбек қатынастарындағы біліктілігі).

4. Психологиялық дайындығы (тұлғалық біліктілік, коммуникативті дағды, бос уақытты пайдалану дағдысы).

5. Жалпы әлеуметтік-психологиялық бейімделудің жоғары және орта деңгейі (Мудрик А.В. 2007).

Балалар үйінің жағдайында жоғарыда аталған әдістер мен тәсілдердің қайсыбірінің болмасын маңызы үлкен. Балалардың кәсіп жолын қалыптастыру функциясы балалар үйлерінің қызметкерлеріне ғана емес, мемлекет болып, қоғам болып атсалысуды қажет етеді. Қазақстанда жыл сайын жалпы мемлекеттік гранттардың 1% құрайды. 2016 жылы 487 өтініш білдірген жетім және ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалардан 487 талапкер (оның ішінде квота бойынша 401 бала) грант алды (Testcenter.kz). Көріп отырғанымыздай, Қазақстан жағдайында жетім балалардың жоғары білім алуына мүмкіншілік бар. Бірақ интернаттардан жыл сайын түлеп ұшатын 1000-ға жуық жас азаматтарды дұрыс ақпараттандырып бағыт-бағдар беру қажет.

Қорытынды

Қорытындылай келе, балалар үйінің тәрбиеленушілерінің кәсіби стратегияларын қалып-

тастыру бойынша ғалымдардың еңбектері қарастырылып, олардың ұсынған модельдерін зерттей келе, олардың кешенді түрде бір-бірімен тығыз байланыста жүзеге асу қажеттілігі анықталды.

1. Қазақстандағы балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің еңбек стратегияларын қалыптастыруға бағытталған қызмет түзетулер мен толықтырулар енгізуді қажет етеді. Мәселен, бізде диагностика әдісі кәсіби деңгейде мүлдем қолданылмайды (studopedia.ru), ол үшін бірнеше балалар үйлеріне бір уақытта қызмет көрсете алатын, кеңес жұмыстарын жүргізетін психоаналитик кәсіби мамандар болуы қажет. 14-15 жастан бастап балаларға танымдық дәрістер, экскурсиялар жүргізілуі керек.

2. Балалармен жұмыста келесі мәселелер басты назарда болуы тиіс. Бала өз болашағын жобалай білуі қажет. Әлеуметтік жұмыс субъектілері баланы түрлі мамандықтармен таныстырып, қызығушылықтарын арттыруы тиіс. Бала шешім қабылдауға үйренуі керек. Ол мына алгоритм бойынша жүзеге асады: шешім қабылдаудың мүмкін нұсқаларын жинақтау; шешім қабылдаудың әр нұсқасы бойынша ақпарат жинақтау, әрбір баламада сәттілік мүмкіншілігін бағалау; әрбір баламаның адамның құндылықтары мен мақсаттарымен байланысы; нақты әрекет жоспарын құру және мәселені шешудің жолына кері әсер ететін немесе кедергі келтіретін факторларды анықтау; жаңа мүмкіндіктер мен даму әрекеттерінің жоспарын құру.

3. Балалардың еңбек жолын таңдау стратегияларының қалыптасуында олармен жеке-жеке жұмыс істеудің рөлі үлкен. «Big Brothers, Big Sisters» (bbbs.org.) «Наставники» сынды жобалардың кең ауқым алуын қамтамасыз ету керек. Мұндай жобалар баланың үлкен адамдармен қарым-қатынас жасауына ғана емес, өзін тұлғалық, кәсіби тұрғыдан идентификациялап, жүзеге асыруына мүмкіндік береді.

Әдебиеттер

- 1 Algadheeb N. A. (2015) Professional/Career Orientation, Awareness, and Their Relationship to Locus of Control Journal of College Teaching & Learning, v12 n1 p13-38
- 2 Azi N.H; Yaacob A. (2016) Enriching Orphans' Potentials through Interpersonal and Intrapersonal Intelligence Enrichment Activities. International Journal of Instruction. Usak University, College of Education, Ankara Izmir Yolu. v9 n1 p17-32 Jan.
- 3 Bernard J. (1972)The Children You Gave Us: A History of 150 Years of Service to Children. Bloch Publishing Co., Inc., 31 W. 31 St., New York, N.Y.
- 4 Bikbulatova V. et al. (2016) Professionalization of an Individual Involved in the Educational Process in a Higher Education Institution International Journal of Environmental and Science Education, v11 n15 p8599-8605
- 5 Cardon P.W.; Philadelphia M. (2015) The Role of Motivational Values in the Construction of Change Messages Business and Professional Communication Quarterly, v78 n2 p215-230

- 6 Carl R. R., Rosalind F. D.(2014) *Psychotherapy and Personality Change. Co-Ordinated Research Studies in the Client-Centered Approach* Chicago: The University of Chicago Press.
- 7 Iwillteachyoutoberich.com. Considering a career in consulting? Avoid these 5 stupid mistakes <http://www.iwillteachyoutoberich.com/blog/considering-a-career-in-consulting-avoid-these-5-stupid-mistakes/>
- 8 Prisiazhnaia N.V, (2008) *Orphan Children: Adjusting to Life after the Boarding Institution* Russian Education and Society, v50 n12 p23-39 .
- 9 Hernandez L.; Oubrayrie-Roussel N.,(2016) *Prêteur Yves Educational Goals and Motives as Possible Mediators in the Relationship between Social Support and Academic Achievement* European Journal of Psychology of Education, v31 n2 p193-207 .
- 10 Inform.kz. In Kazakhstan 90-95% of orphanage children in need of treatment by a psychotherapist
- 11 http://www.inform.kz/en/in-kazakhstan-90-95-of-orphanage-children-in-need-of-treatment-by-a-psychotherapist_a2598967
- 12 Joosten H. (2013) *Learning and Teaching in Uncertain Times: A Nietzschean Approach in Professional Higher Education* Journal of Philosophy of Education, v47 n4 p548-563
- 13 Krumbolt J. D. (2008) *Journal of Career Assessment* . 17; 135,
- 14 Mattix A. A.(2012) *The Orphan among Us: An Examination of Orphans in Newbery Award Winning Literature* . ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Pittsburgh
- 15 Mwoma T., Pillay J. (2015) *Psychosocial Support for Orphans and Vulnerable Children in Public Primary Schools: Challenges and Intervention Strategies* South African Journal of Education, v35 n3 p.1092
- 16 Vegener O.R. (2011) *Orienting technical and vocational education and training for sustainable development* .UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training Bonn, Germany, p-68.
- 17 bbbs.org . What’s New from Big Brothers Big Sisters <http://www.bbbs.org/>
- 18 Zeer E. F. , Bragina I. (2016). *Valuable and Professional Orientations as a Social and Psychological Resource of Development of a Modern Worker* . International Journal of Environmental and Science Education, v11 n15 p7791-7802
- 19 Давыдова К.Д. (1975) *Социальная установка как психологический феномен*// *Социальная психология и философия*. – М.: Наука, 1975. – 488 с.
- 20 Джугля Е. В. (2017) *Диагностика готовности воспитанников школ-интернатов к самостоятельной жизни в социуме* научный форум: педагогика и психология № 4 (6) Апрель 2017 г. Москва
- 21 Лоза Т.А. (2014) *Диагностика уровня готовности старших подростков к самостоятельной жизни в условиях детского дома семейного типа* //Педагогический дискурс, выпуск 17 2014 / Pedagogical Discourse, Volume 17.
- 22 Мешелова А.О., Кенжакимова Г.А. (2017) *Казахстанская модель борьбы с сиротством: проблемы и перспективы*. Научный форум: педагогика и психология № 4 (6). М.
- 23 Studopedia.ru. Методы диагностики профессиональной пригодности http://studopedia.ru/10_194230_metodi-diagnostiki-professionalnoy-prigodnosti.html
- 24 Мудрик А.В. (2007) *Социальная педагогика / А.В. Мудрик // Социальная педагогика*. – [Шестой изд., перераб. и доп.]. – М.
- 25 Dara.kz . О проекте Наставники <http://dara.kz/proekty/nastavniki/>
- 26 Сунцова Я.С., сост.(2010) *Диагностика профессионального самоопределения*. Ижевск
- 27 Шеховцова Л.Ф., Шеховцов О.В. (2006) *Психологическое сопровождение выбора профессии в школе: учебное пособие*. – СПб.: ООО Издательство «Северо-Запад». – Ростов н/Д.: Издательство «Феникс», 176 с.
- 28 Черняева М.Г. (2011) *Профессиональная ориентация детей-сирот в условиях государственно-общественного взаимодействия*. Калининград.
- 29 Эфа С.В. (2006) *Проблема ценностей и ценностных ориентаций в философской и психологической литературе*.
- 30 Ядов В.А. (2005). *Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ*. – М.: Флинта. – 330 с.
- 31 Testcenter.kz. 2016 жылдың білім беру гранттарының конкурсын өткізу қорытындысы бойынша ақпарат <http://www.testcenter.kz/entrants/grant-results/>

References

- 1 Algadheeb N. A. (2015) *Professional/Career Orientation, Awareness, and Their Relationship to Locus of Control* Journal of College Teaching & Learning, v12 n1 p13-38
- 2 Azi N.H; Yaacob A. (2016) *Enriching Orphans’ Potentials through Interpersonal and Intrapersonal Intelligence Enrichment Activities*. International Journal of Instruction. Usak University, College of Education, Ankara Izmir Yolu.v9 n1 p17-32 Jan.
- 3 Bernard J. (1972)*The Children You Gave Us: A History of 150 Years of Service to Children*. Bloch Publishing Co., Inc., 31 W. 31 St., New York, N.Y.
- 4 Bikbulatova V. et al. (2016) *Professionalization of an Individual Involved in the Educational Process in a Higher Education* Institution International Journal of Environmental and Science Education, v11 n15 p8599-8605
- 5 Cardon P.W.; Philadelphia M. (2015) *The Role of Motivational Values in the Construction of Change Messages* Business and Professional Communication Quarterly, v78 n2 p215-230
- 6 Carl R. R., Rosalind F. D.(2014) *Psychotherapy and Personality Change. Co-Ordinated Research Studies in the Client-Centered Approach* Chicago: The University of Chicago Press.

- 7 Iwillteachyoutoberich.com. Considering a career in consulting? Avoid these 5 stupid mistakes <http://www.iwillteachyoutoberich.com/blog/considering-a-career-in-consulting-avoid-these-5-stupid-mistakes/>
- 8 Prisiazhnaia N. V. (2008) Orphan Children: Adjusting to Life after the Boarding Institution Russian Education and Society, v50 n12 p23-39 .
- 9 Hernandez L.; Oubrayrie-Roussel N. (2016) Prêteur Yves Educational Goals and Motives as Possible Mediators in the Relationship between Social Support and Academic Achievement European Journal of Psychology of Education, v31 n2 p193-207 .
- 10 Inform.kz. In Kazakhstan 90-95% of orphanage children in need of treatment by a psychotherapist
- 11 http://www.inform.kz/en/in-kazakhstan-90-95-of-orphanage-children-in-need-of-treatment-by-a-psychotherapist_a2598967
- 12 Joosten H. (2013) Learning and Teaching in Uncertain Times: A Nietzschean Approach in Professional Higher Education Journal of Philosophy of Education, v47 n4 p548-563
- 13 Krumbolt J. D. (2008) Journal of Career Assessment . 17; 135,
- 14 Mattix A. A. (2012) The Orphan among Us: An Examination of Orphans in Newbery Award Winning Literature . ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Pittsburgh
- 15 Mwoma T., Pillay J. (2015) Psychosocial Support for Orphans and Vulnerable Children in Public Primary Schools: Challenges and Intervention Strategies South African Journal of Education, v35 n3 p.1092
- 16 Vegener O.R. (2011) Orienting technical and vocational education and training for sustainable development . UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training Bonn, Germany, p-68.
- 17 bbbs.org . What's New from Big Brothers Big Sisters <http://www.bbbs.org/>
- 18 Zeer E. F. , Bragina I. (2016). Valuable and Professional Orientations as a Social and Psychological Resource of Development of a Modern Worker . International Journal of Environmental and Science Education, v11 n15 p7791-7802
- 19 Davydova K.D. (1975) Sotsial'naya ustanovka kak psikhologicheskii fenomen // Sotsial'naya psikhologiya i filosofiya. [Social Institution as a Psychological Phenomenon // Social Psychology and Philosophy.] – M.: Nauka, 1975. – 488 c.
- 20 Dzhuglyia EV (2017) Diagnostika gotovnosti vospitannikov shkol-internatov k samostoyatel'noy zhizni v sotsiume nauchnyy forum: pedagogika i psikhologiya [Diagnostika gotovnosti vospitannikov shkol-internatov k samostoyatel'noy zhizni v sotsiume nauchnyy forum: pedagogika i psikhologiya [Diagnostics of readiness of pupils of boarding schools for independent life in society Scientific Forum: Pedagogy and Psychology] № 4 (6) M. 2017
- 21 Loza T.A. (2014) Diagnostika urovnya gotovnosti starshikh podrostkov k samostoyatel'noy zhizni v usloviyakh detskogo doma semeynogo tipa // Pedagogicheskiy diskurs, vypusk 17 2014 [Diagnostics of the level of readiness of older teenagers for independent living in a family-type children's home]/ Pedagogical Discourse, Volume 17.
- 22 Meshelova A.O., Kenzhakimova G.A. (2017) Kazakhstanskaya model' bor'by s sirotstvom: problemy i perspektivy. [Kazakhstan model of struggle against orphanhood: problems and prospects.] Nauchnyy forum: pedagogika i psikhologiya № 4 (6).M.
- 23 Studopedia.ru. Metody diagnostiki professional'noy prigodnosti [Diagnostic methods for professional fitness] http://studopedia.ru/10_194230_metodi-diagnostiki-professionalnoy-prigodnosti.html
- 24 Mudrik A.V. (2007) Sotsial'naya pedagogika / A.V. Mudrik // Sotsial'nayapedagogika. [Social pedagogy] – [Shestoy izd., Pererab. I dop.]. – M.
- 25 Dara.kz . O projekte Nastavniki [About project Mentors] <http://dara.kz/proekty/nastavniki/>
- 26 25. Suntsova YA.S., sost. (2010) Diagnostika professional'nogo samoopredeleniya [Diagnosis of professional self-determination]. Izhevsk
- 27 Shekhovtsova L.F., Shekhovtsov O.V. (2006) Psikhologicheskoye soprovozhdeniye vybora v shkole: Uchebnoye posobiye [Psychological support of the choice of profession in school: Textbook]. – SPb .: OOO Izdatel'stvo «Severo-Zapad». – Rostov n / D .: Izdatel'stvo «Feniks», 176p.
- 28 Chernyayeva M.G. (2011) Professional'naya oriyentatsiya detey-sirot v usloviyakh gosudarstvenno-obshchestvennogo vzaimodeystviya [Professional Orientation of Orphans in the Conditions of State-Public Interaction.]. Kaliningrad.
- 29 Efa S.V. (2006) Problema tsennostey i tsennostnykh oriyentatsiy v filosofskoy i psikhologicheskoy literature. [The problem of values and value orientations in the philosophical and psychological literature.]
- 30 Yadov V.A. (2005). Sotsial'nyye transformatsii v Rossii: teorii, praktiki, sravnitel'nyy analiz. – M .: Flinta. – 330p.
- 31 Testcenter.kz. 2016 zhyldyn bilim beru granttarynuñ konkursyn otkizu korytyndysy boynynsha akparat [Results of the competition of educational grants for 2016] <http://www.testcenter.kz/entrants/grant-results/>

Мямешева Галия¹, Ли Бенг Джо², Мусалин Асет³

¹кандидат философских наук, доцент, кафедра философии, факультет философии и политологии, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан, e-mail: gal. ant_1983@mail. ru, тел.: +7 707 387 5694

²доктор Ph. D., заведующий кафедрой корееведения, факультет востоковедения, Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан, e-mail: yakutsk@hanmail. net, тел.: +7 702 951 8215

³магистр экономики, UIB, г. Алматы, Казахстан, e-mail: asetmusalin@gmail. com, тел.: +7 702 765 4411

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И НОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Портрет современного информационного общества образуют такие тенденции как деконструкция, глобализация, массовизация, контаминация власти и знания, эстетизация, виртуализация. В эпоху Интернета дискурс гаджетов посредством хай-тек-революции породил новую реальность. Цифровые технологии конструируют Другую Политику, Экономику, Культуру, Социальность. Другая – цифровая (электронная) экономика осуществляется с помощью цифровых телекоммуникаций. Электронная экономика отличается от реальной экономики существованием в киберпространстве и зависимостью от телекоммуникационных сетей и компьютерной техники. Основные преимущества электронной экономики – высокие темпы роста и скорость распространения информации внутри электронной экономики. В Казахстане в мае 2016 года завершена разработка государственной программы «Цифровой Казахстан-2020», которая будет работать на основе государственно-частного партнерства. Программа «Цифровой Казахстан-2020» включает в себя 2 этапа: 1. Подготовка фундамента (2016-2019) и 2. Запуск проекта по отраслям (2020-2025). В Корею в 1994 г. правительство учредило Комитет по политике Корейской информационной инфраструктуры (KII) и 3 мастер-плана, посвященных развитию информационного общества: 1. Развитие информатизации (1996-1998 гг.); 2. Кибер-Корея 21 (1999-2002 гг.); 3. Задачи е-Кореи 2006 (с 2002 г.) Цифровое образование может быть представлено в разных аспектах: в плане нового экономического образования; образования в условиях цифрового мира вообще; образования на примерах и ошибках успешных стран; сфера образования как сектор цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая эпоха, киберпространство, цифровая экономика.

Myamesheva Galia¹, Lee Byong Jo², Mussalin Aset³

¹Ph. D., associate Professor, department of philosophy, faculty of philosophy and political science, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: gal. ant_1983@mail. ru, tel.: +7 707 387 5694

²Ph. D., Professor, Head of the department of Korean Studies, al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: yakutsk@hanmail. net, tel.: +7 702 951 8215

³Master of the economy, University of International Business, Almaty, Kazakhstan, e-mail: asetmusalin@gmail. com, tel.: +7 702 765 4411

Digital economy and new education

Portrait of a modern information society forms such as the deconstruction trend, globalization, mass character, contamination of power and knowledge, anesthetization and virtualization. In the era of Internet gadgets discourse through the high-tech revolution has spawned a new digital technology and designed another politics, economy, culture and sociality. The other – digital (electronic) economy means by digital telecommunications. Electronic economy is different from the real economy by the existence in cyberspace and dependence on telecommunication networks and computer equipment. The main advantages of the e-economy – is the highest growth rate and the speed of information dissemination

within the e-economy. The main advantages of e-economy- are high growth rates and speed of information dissemination within the e-economy. In Kazakhstan, in May 2016, were completed the development of the state program «Digital Kazakhstan-2020», which shall operate on the basis of public-private partnerships. The program «Digital Kazakhstan-2020» includes 2 stages: 1. Preparation of the foundation (2016-2019) and 2. Start the project by industry (2020-2025). In Korea, in 1994 the Government established the Policy Committee of the Korean Information Infrastructure (KII) and 3 of the master plans on the development of the information society: 1. Development of Information (1996-1998.) ; 2. Cyber-21 Korea (1999-2002.) ; 3. E-Korea 2006 tasks (2002) : Digital education can be presented in different ways: in terms of new economic education; education in a digital world in general; education on successful countries; learning from their mistakes, too; education sector as a sector of the digital economy.

Key words: digital age, cyberspace, digital economy and education

Мямешева Ғалия¹, Ли Бенг Джо², Мусалин Асет³

¹филология ғылымдарының кандидаты, доцент, философия кафедрасы, философия және саясаттану факультеті, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,

Алматы қ., Қазақстан, e-mail: gal. ant_1983@mail. ru, тел.: +7 707 387 5694

²PhD докторы, Корейтану кафедрасының меңгерушісі, шығыстану факультеті,

әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті; Қазақстан,

e-mail: yakutsk@hanmail.net, тел.: +7 702 951 8215

³экономика магистрі, UIB, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: aasetmusalin@gmail. com, тел.: +7 702 765 4411

Сандық экономика және жаңа білім беру

Қазіргі заманғы ақпараттық қоғам портретін ыдыратып, жаһандану, бұқаралық сипаттағы, билік пен білімнің ластануы, эстетизация виртуалдандыру сияқты үрдістерден құрайды. Интернет гаджеттер дәуірінде жоғары технологиялық революция арқылы дискурс әлеуметтік, мәдени, экономикалық және басқа да саясаткерлер, жобалау қайта жаңа сандық технологияларды құрады. Басқа – сандық (электрондық желі) экономика цифрлық телекоммуникация көмегімен жасаған. Электрондық экономика экономиканың нақты, киберпространствадағы өмір және телекоммуникациялық желілер мен компьютерлік жабдықтарға байланысты әр түрлі болып табылады. Электрондық экономиканың негізгі артықшылықтары – электрондық экономикадағы ақпарат жоғары өсу қарқыны және таратуы мүмкін. Қазақстанда 2016 жылы мамырда ол мемлекеттік-жеке меншік әріптестік негізінде жұмыс істейтін болады, ол «Digital Kazakhstan-2020» мемлекеттік бағдарламасын жасауын аяқтады. 1. Құрылтай (2016-2019 жылдарға) дайындау және 2. Өнеркәсіп жобасы басталған (2020-2025): «Сандық Қазақстан-2020» 2-кезеңнен тұрады. Кореяда 1994 жылы мемлекеттік корей ақпараттық инфрақұрылым (KII) саясат комитетінің құрылуы және ақпараттық қоғамды дамыту бойынша шеберлік жоспарын 3-ке бөлеміз: Информатика 1. Дамуы (1996-1998); 2. Кибер-21 Корея (1999-2002); 3. Корея электрондық міндеттері 2006 (2002). Сандық білім түрлі тәсілдермен ұсынылуы мүмкін: жаңа экономикалық білім тұрғысынан; жалпы, сандық әлемде білім; табысты елдердің ішінде білім; олардың қателіктерінен үйрену; сандық экономиканың секторы ретінде білім беру секторы болған.

Түйін сөздер: цифрлық заман, киберкеңістік, сандық экономика.

Введение

Актуальность проблемы исследования связана с программами «Информационный Казахстан» и «Цифровой Казахстан», которые запускаются в нашей стране. Как жить в цифровом мире, каков портрет цифрового мира, что такое цифровая экономика, как строить цифровую экономику? Цифровая экономика – это реальность информационного общества, дополняющая обычную, привычную экономику, без учета которой невозможно представить дальнейшее развитие мировой экономики. Цель исследования: понять сущность, специфику, преимущества/угрозы, этапы развития цифровой экономики. Научная значимость: понять особенности

и статус цифровой экономики. Практическая значимость: как строить цифровую экономику, развивать образование, зная ее плюсы и минусы.

Материалы и методы

Материалами исследования являются труды зарубежных и отечественных ученых, исследователей информационного общества Ж. Деррида, Р. Рорти, Ж. Бодрийяра, Г. Смолла, Г. Ворган, Дж. Пэлфри, М. Кастельса, Э. Шмидта, Дж. Коэна, Дж.С.Л. Йонга и Дж.Б.Х. Тан, А. Исекешева.

Методами исследования являются средства формальной и диалектической логики, интеллектуальная интуиция, герменевтическая интер-

претация, мысленный эксперимент, философская компаративистика.

Формальная логика позволяет нам правильно, уважительно представить содержание нашего познания. Диалектическая логика со своим центральным принципом восхождения от абстрактного к конкретному сохраняет гибкость, широту и глубину нашего мышления. Интеллектуальная интуиция дает нам экстраординарное видение привычных вещей. Герменевтическая интерпретация ориентирует нас на понимание предметов, процессов, явлений через призму ценностно-смысловых приоритетов. Мысленный эксперимент как способ работы с идеальными объектами приводит нас к выводам относительно реальных объектов. Философская компаративистика посредством аналогий и параллелей, диалога и полилога рассматривает проблему комплексно и всесторонне. Указанные философские и общенаучные методы используются комплексно и системно при анализе современного общества, человека, понимании сущности и специфики цифровой экономики и цифрового мира в целом, проблем образования, будущих профессий.

Исследовательские вопросы:

1. В каком обществе мы живем в эпоху глобализации и интернационализации мира?
2. Какой должна быть экономика в нашей стране?
3. Как учесть позитивный опыт и ошибки успешных цифровых стран?
4. Как изменятся профессии в цифровом мире 2030? Какие специалисты будут востребованы и конкурентоспособны на рынке труда?

Обзор литературы

Если цивилизованный мир вступил в постиндустриальную, информационную эпоху с конца пятидесятих годов, то на постсоветском пространстве это произошло на рубеже XX и XXI веков, ровно полвека спустя. Информационное общество формирует культуру постмодерна. Это наша реальность и действительность. Задача человека состоит в том, чтобы выжить, адаптироваться к новой ситуации.

Портрет современного информационного общества образуют такие тенденции, как деконструкция, глобализация, массовизация, контаминация власти и знания, эстетизация, виртуализация.

1. Деконструкция, сдвиг ценностей, утраты ценностных иерархий ярче всего аккумулятирова-

но и представлено в культуре постмодерна. Последняя характеризуется:

а) децентрацией, заменой круга на эллипс, переходом от готики, пирамиды к плоскости; плоскость не имеет глубины, а лишь поверхность, ризома не является корнем;

б) размыванием границ между различными отраслями научного знания (в первую очередь самогуманитаристике);

в) устранением лидерства, приоритетности, элитарности знания над другими видами человеческой практики (верой, обычаем и т. д.);

г) смертью человека, человека классического прошлого;

д) смертью истории и линейного времени.

В постмодерне (как и в даосизме) нет высшего и низшего, священного и профанного (Rorty, 1979), (Derrida, 1981).

2. Глобализация: происходит экономическая, технологическая, информационная универсализация и интернационализация. Благодаря транспорту СМИ, компьютерным и информационным системам формируется единое мировое пространство и время, универсальный язык межнационального общения, доступный всем социокультурный опыт человечества, универсальный (однотонный) стиль и образ жизни. Локальное становится глобальным, а глобальное локальным (Castells, 2004).

3. Массовизация порождает неклассические группы – массы и массовую культуру. Массы – это носители массового сознания. Оно количественно и качественно разнородно, противоречиво, мозаично, лоскутно. Массовое сознание имеет средний уровень развития сознания масс (определенное поле зрения), свой диапазон и характер потребностей (направленность) и диапазон открытой и доступной информации (фильтры). Состояние общественного сознания, именуемое общественным мнением, всегда находится в фокусе внимания политиков, бизнесменов, ученых и т. п. (Canetti. 1984).

4. Контаминация власти и знания: условием формирования знания является власть, в то время как основанием власти – знание. Власть и знания образуют целостность, континуум, нерасчлененность. Максима нашей эпохи звучит: «Кто владеет информацией, тот владеет миром». «Информация – это не объективное и истинное знание о мире, а знание, необходимое для эффективного управления». Современный капитал – это информация, а труд выступает как применение эффективных технологий и методологий.

5. Эстетизация: реальность все больше выступает как эстетическая конструкция. Эстетический «бум» охватывает как сферу чувств, отношений человека к себе и другим, дизайн, экономику, научные теории. Искусство становится жизнью, а жизнь – искусством (McNaig, 2002), (Baudrillard, 2009).

6. Виртуализация (символизация, симуляция) мира. Виртуальным является не только то, что связано с Интернетом (виртуальное обучение, общение и т. п.). Виртуальной становится наша повседневность – реальная из реальных. Наш мир иллюзорен, это мир симуляции, выдающий отсутствие за присутствие, дающее изображаемое, не актуализированное в мире физическом (Baudrillard, 1988).

Тот мир, в котором мы сейчас живем, еще в 70-е годы прошлого века описал известный французский мыслитель-философ, культуролог, социолог, его еще называют культовым идеологом постмодернизма, апостолом технокультуры Жан Бодрийяр (1929-2007). Имя Жана Бодрийяра может быть известно и молодому поколению, цифровым аборигенам, поскольку их любимый фильм «Матрица» (первая часть) как раз и начинается с того, что в руках героя фильма Нео (Томаса Андерсона) находится книга Жана Бодрийяра «Симулякры и симуляция» (1981) (Baudrillard, 1994), которая, в некотором плане, является его жизненной философией.

В работе «Система вещей» (1968) Жан Бодрийяр говорит нам о том, что мы живем в обществе потребления, где все перевернуто: не экономика, производство развивается из потребностей людей, а как раз все происходит наоборот. Рациональность, целесообразность вещей борется с иррациональностью, безграничной ненасытностью потребностей людей. Дискурс вещи, ее традиционная ценность и значимость сменяются дискурсом субъекта, где вещь сама по себе имеет нулевую ценность с точки зрения вещи, ведь она не подлинность, эксклюзивность и оригинал, а всего лишь модель, копия, очередная коллекция. Однако вещи-копии, вещи-серии имеют значимость в том символическом, социальном контексте, в котором они циркулируют в обществе. Обладание какой-то вещью становится показателем статуса человека, работает на его имидж, место в социальной иерархии различных социальных групп и структур (Baudrillard, 1996). Именно этим, на наш взгляд, объясняется бешеная гонка за новыми версиями айфонов и самсунгов не только в молодежной среде – среде цифровых аборигенов, но и среди цифровых

иммигрантов, людей среднего поколения. Красота, как и богатство, и социальный статус, дает множество преимуществ и повышает конкурентоспособность на рынке труда (Cho, 2012). Поэтому неудивительно, что 20% жителей Южной Кореи делают липоксацию и двойную хирургию век – «европейские глаза». Кроме того, существует понятие «пояс красоты», означающее, что азиаты меняют свои лица и тела, чтобы быть похожими на своих кумиров-киноактеров, поп- или телезвезд. Это все явления одного и того же порядка (Wolf, 2002), (Mireille, 2013). Таков социоидеологический срез системы вещей и потребления – дискурс новых символических «ценностей» – симулякров, существующих наряду с дискурсами вещей и субъектов. Согласно Жану Бодрийяру, есть еще одна система – мета- и дисфункциональная система – гаджеты и роботы. В настоящее время ярче всех представлена последняя система – дискурс гаджетов. Дискурс субъекта и дискурс идеологии не так бросаются в глаза, но работают очень исправно. Формируется новая этика потребления – человек обязан, вынужден покупать вещи, чтобы производство функционировало. Это новое принуждение человека со стороны общества – инструмент функционирования общества потребления. Люди покупают вещи в кредит: потребление предшествует оплате за вещи, заработанным средствам, которые в традиционном обществе полагались на приобретение вещи в личную собственность. «Мы вечно отстаем от своих вещей», – говорит Ж. Бодрийяр. А механизмом реализации идеологического дискурса, новых ценностей и смыслов является реклама, которая живет по «логике Деда Мороза», логике легенды и вовлеченности, а не логике тезиса и доказательства: мы в нее не верим, но она нам дорога. Аналогичный механизм инициации желаний существует в двух ситуациях: детской вере в рождественские подарки Деда Мороза (рационализирующая выдумка, сохраняющая связь ребенка возраста второго детства с родительскими – материнскими в первую очередь – дарами первого детства) и исцелении психосоматиков после приема «плацебо» (Baudrillard, 1996), (Грицанов, 2008).

В работе «Общество потребления: его мифы, его структура» (1970) Жан Бодрийяр продолжает анализировать общество потребления, которое он называет гиперреальностью, реальностью, вышедшей за свои границы. Общество потребления живет в мифе и на основе мифа. Его пронизывает идея потребления, и оно само выступает реализацией, воплощением мифа о потреблении.

Общественный дискурс потребления базируется на трех китах: идее вещи (предметов потребления), потребностей и их удовлетворения. Дискурс таков: индивид приобретает вещь, которая ему нужна, но ему почему-то нужна как раз та вещь, которую ей предлагает рынок. «Рациональный потребитель» действует так потому, что приобретенная вещь «гарантирует» ему счастье. А миф Счастья – это воплощение мифа Равенства в современных обществах. Потребление – это не экономическое, целостное социальное явление. Как уже отмечалось ранее, не потребности задают, диктуют производство, а система производства производит систему потребностей (Бодрийяр, 2006). Почему дорогой французский парфюм покупают женщины и мужчины всего мира, а не только сами французы? Потому что реклама известных фирм **Chanel, Dior, Givenchy, Clarins** говорит людям: «Вы этого достойны!». Вы этого достойны, как и французы, быть счастливыми, любимыми, радоваться жизни, несмотря на все катаклизмы мира. Чтобы почувствовать тот дзен, который содержится во французской ментальности, люди рвутся в Париж, чтобы «увидеть Париж и умереть» (от Восторга, Красоты, Статусных желаний, воплощенной Мечты и т. п.).

В эпоху Интернета дискурс гаджетов посредством хай-тек-революции породил новую реальность – киберпространство, кибербытие. Над гиперреальностью первого порядка (ГР 1) настроилась гиперреальность второго порядка (ГР 2). Цифровые технологии (ГР 2) меняют не только наш образ жизни, способы общения, образ мыслей, чувства, каналы влияния на других людей, социальные навыки, социальное поведение, перекраивают мозг человека (Small, 2009), (Pelfri, 2008), но и **конструируют Другую Политику, Экономику, Культуру, Социальность** (Castells, 2004), (Schmidt, 2013), то есть влияют на ГР 1.

Другая экономика – это цифровая (электронная) экономика, существующая на основе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ). В ней так же, как и в материальной, реальной экономике, могут взаимодействовать по поводу деятельности физические и юридические лица. Эту экономику также называют виртуальной, сетевой (Александров, 2009). Не совсем корректно, на наш взгляд, называть цифровую экономику виртуальной. Поскольку виртуальность не является изобретением IT-технологий, виртуальность была всегда в сфере религии, философии, искусства, трансцендентного. Кро-

ме того, как утверждают экономисты, цифровая экономика «похоронит» виртуальную экономику. Виртуальная экономика – это экономика денег, она не производит никакой потребительской стоимости, а производит «деньги» и создает рабочие места. Виртуальная экономика является гиперреальной, поскольку представляет собой раздутую, гипертрофированную финансовую сферу. А «похоронит» цифровая экономика виртуальную потому, что произойдет «схлопывание» сложных и мудреных цепочек создания товаров и услуг. Цифровая экономика – это оксиморон, сочетание несочетаемого (что вполне приемлемо в культуре постмодерн): натурально-го хозяйства с преимуществами разделения труда. Цифровая экономика способности, каждому по труду» (Герасимов, 2016). Цифровая экономика – это экономика киберпространства. И, разумеется, цифровая экономика – это не сетевой маркетинг. Последний работает и без ИКТ.

Теорию электронной экономики предложил американский ученый Николас Негропonte еще в 1995 году. Она была переходом от атомов к битам. Ученый полагал, что понятия веса, сырья, транспорта устареют и их заменят такие понятия, как виртуальность и мгновенное глобальное перемещение (Матвеев, 2011). А термин цифровой экономики и концепцию электронно-цифрового общества предложил еще 25 лет назад канадский фуруролог Дон Тапскотт (Лебедев, 2017), поэтому цифровая экономика не является для нас чем-то абсолютно новым и неизвестным. Цифровая экономика (электронная экономика) – это экономика информационного общества, прошедшая в своем развитии три этапа. История цифровой экономики начинается с создания Интернета с электронной почтой (первая половина восьмидесятых годов прошлого века) Интернет-Магазин и Интернет банкинг (1994) к электронному бизнесу до современных технологий (с 2000 года), не требующих физического присутствия, когда были созданы виртуальные банки, магазины, офисы без дубликатов в материальном мире, а также виртуальные товары и электронные деньги. Виртуальные товары – программное обеспечение, Интернет-сайты, компьютерные игры и т. п., существующие только в виртуальном мире. Возросшие объемы продаж в цифровой экономике способствовали изобретению электронных денег, тем самым ускорив ее темпы и расширив масштабы. Виртуальные товары и электронные деньги могут существовать только в киберпространстве при бесперебойной работе ИКТ (Роррег, 2012). Цифровая экономика «не похоронит»

реальную экономику, как в случае с виртуальной, а будет существовать параллельно, взаимодействуя и интегрируясь с ней. ИКТ выступают в качестве мультипликатора, который усиливает положительные и отрицательные стороны различных процессов, протекающих в обществе. В структуру современной цифровой экономики входят цифровая торговля, цифровые деньги, цифровой маркетинг, цифровой банкинг, цифровые страховые услуги.

Цифровая экономика, как уже отмечалось, существует в отличие от реальной экономики в киберпространстве и зависит от телекоммуникационных сетей и компьютерной техники. Реальная экономика способна развиваться, как и прежде, без цифровой экономики. Однако быть продвинутой и прорывной реальная экономика может только во взаимодействии и сотрудничестве с цифровой экономикой.

Основными преимуществами цифровой экономики остаются высокие темпы роста и скорость распространения информации внутри нее. Реальная экономика была основой развития цифровой экономики, последняя также имеет огромное влияние на реальную экономику. Это стало особенно заметно на втором этапе развития цифровой экономики (Матвеев, 2011). На наш взгляд, в настоящее время реальная и цифровая экономика являются подсистемами единой целостной экономической системы. Поэтому сегодня многие говорят о развитии цифровой экономики – Евразийский экономический союз (Минасян, 2016) Россия (Путин, 2017) Украина (Гройсман, 2017), Казахстан (Назарбаев, 2017а).

В Казахстане в мае прошлого года была разработана государственная программа «Цифровой Казахстан-2020» как продолжение программы «Информационный Казахстан-2020», ее реализация предполагается на базе государственно-частного партнерства. В программу входят как базовые компоненты, такие как доступ в интернет для всех, ЦОДы, подготовка кадров, цифровая грамотность, цифровое правительство, а также совершенствование посредством ИКТ таких отдельных отраслей экономики как финансы, индустрия, здравоохранение, образование, транспорт и т. д. Программа направлена на повышение качества жизни населения через цифровые технологии в образовании и здравоохранении, повышение производительности труда в отраслях экономики и обеспечение занятости в цифровой экономике. Программа «Цифровой Казахстан-2020» включает в себя 2 этапа: 1. Подготовка фундамента (2016-2019) и 2. Запуск про-

екта по отраслям (2020-2025). На первом этапе планируется развитие необходимой цифровой инфраструктуры (внедрение новых технологий и стандартов связей, подключение к широкополосному доступу в Интернет 1300 населенных пунктов, адаптация законодательно-нормативную базы, усиление уровня информационной безопасности, построение открытого правительства и подготовка специалистов). В планах министерства запуск портала с базой онлайн-знаний с 100 видами различных онлайн-курсов. За счет внедрения цифрового образования дистанционным обучением к 2020 году в РК будет охвачено до 100 тысяч человек. Кроме того, перспективным выглядят кооперация вузов и бизнеса, долю интернет-пользователей планируется довести до 80%. До 2019 года планируется подготовить 80 тысяч специалистов для IT-отрасли. Государственную поддержку получают малый и средний бизнес в сфере IT. Цифровую поддержку со стороны государства также получают медицина и образование. За счет телемедицины планируется снижение заболеваемости на 20%. (Исекешев, 2016а), (Исекешев, 2016б). Многие развитые страны давно приняли стратегии по развитию цифровой экономики, среди них Евросоюз, Южная Корея, Канада, Сингапур, Малайзия, Австралия, Индия, Китай.

Например, в Южной Корее стратегия по развитию цифровой экономики предполагала разгосударствление телекоммуникационной отрасли (1990) и создание Комитета по политике Корейской информационной инфраструктуры (КПИ) (1994 г.), который работал под руководством Премьер-Министра и Министра экономического планирования и включал работу чиновников из двадцати министерств. Данный Комитет разработал политику КПИ, мастер-план КПИ, управлял средствами на его реализацию; технологиями и соответствующей законодательно-нормативной базой создания для информационного общества. КПИ создавалась при тесном взаимодействии государственного, частного сектора и академических кругов. Экономику информационного общества также называют экономикой знаний.

Для развития информационного общества под руководством правительства в Южной Корее было разработано 3 мастер-плана:

1. Развитие информатизации (1996-1998 гг.)
2. Кибер-Корея 21 (1999-2002 гг.)
3. Задачи e-Кореи 2006 (с 2002 г.)

1. Развитие информатизации (1996-1998 гг.) предполагало решение десяти приоритетных задач: создание e-Правительства; образовательной

информационной инфраструктуры; базы знаний нации для доступа к учебным и научно-исследовательским данным; информатизацию всех отраслей, социальной инфраструктуры, сельской местности, медицинского обслуживания, регулирования окружающей среды, а также создание системы управления национальной безопасностью и продвинутые дипломатические и оборонные информационные системы.

План 2. Кибер-Корея 21 (1999-2002 гг.) ставил задачи сделать услуги высокоскоростной коммуникации доступными для всей нации, повышения ИТ-грамотности всего населения по программе компьютерного образования и подключение каждой южнокорейской школы к Интернету; пересмотра нормативной базы для улучшения поддержки е-Коммерции (закон об электронной подписи), электронного обслуживания граждан и установку киосков для обслуживания граждан в публичных местах, широкого использования ИСТ в бизнес-структурах, развития международного сотрудничества в исследовании и разработке продвинутых информационных технологий.

3. Мастер-план «Задачи е-Кореи 2006» расширял и углублял результаты предыдущих 2 планов через дальнейшее реформирование и институциональной сферы, поддержку инноваций в бизнесе, в том числе и рискованного и частного, спонсирование науки и подготовки кадров, инвестиции в основные технологии и стратегические услуги в области ИТ, внедрение программ обучения для непрерывного развития высококвалифицированных кадров нового поколения и имеющих научные знания рабочей силы, электронные услуги по принципу одного окна, высококачественное цифровое телевидение и Интернет в каждый дом, развитие непрерывного обучения населения, улучшение экологии за счет сфер применения ИСТ, доступные е-Услуги из любого места в пределах страны, е-гражданские форумы для участия в политике (Джеймс С.Л. Йонг, 2003). С нашей точки зрения, программа «Цифровой Казахстан 2020» содержит базовые мероприятия планов Кибер-Корея 21 и е-Кореи, а также заимствует государственно-частное партнерство. Высокоразвитая индустрия, мировое лидерство в области информационных технологий стали возможны благодаря государственной поддержке и руководству данным процессом. Правительственные программы Южной Кореи по построению цифрового века являются для многих стран, вступивших на данный путь, путеводителем и

учебником, базой данных, источником и кладзем опыта.

Однако есть и некоторые издержки процесса информатизации в Южной Корее. Гаджеты и компьютеры, являющиеся доступными с раннего детства (в школах Южной Кореи ноутбуки выдают ученикам для работы в школе и дома), привели к появлению нового заболевания у детей «цифровой деменции» – цифрового слабоумия. Новое заболевание выявили врачи Южной Кореи в 2007 году. Оно характеризуется нарушением памяти и способности к концентрации внимания, а также снижением глубины эмоций и общим притуплением чувств. А в 2010 году, по данным Министерства образования Южной Кореи, 12% школьников страдали интернет-зависимостью (Spitzer, 2012). Как уже отмечалось выше, окружение хай-тека перекраивает мозг человека. Хай-тек революция имеет свои плюсы: увеличение скорости реакции, повышение внимательности, ускорение обработки данных, развитие интеллекта, быстрое принятие решений в любой сложной ситуации. Минусы хай-тек-революции: отрывочное мышление, неспособность к концентрации и к абстрактному мышлению, одиночество и трудности в живом общении с людьми, поверхностная и кратковременная память, «цифровой туман» (Small, 2009). Обучение и воспитание подрастающего поколения – цифрового от рождения (цифровых аборигенов) должно учитывать плюсы и минусы хай-тек-революции. ИТ-технологии должны быть уравновешены интерактивными «немашинными» технологиями обучения (Pelfri, 2008). Кроме того, существуют специальные программы по профилактике цифровой зависимости: практики «созерцательного компьютеринга», цифровой диеты, водительского удостоверения для работы за компьютером и в Интернете. Цифровым иммигрантам (старшему поколению) необходимо приобщаться к ИКТ и не бояться хай-тека. Мозг человека пластичен в любом возрасте, можно переучить любую область мозга для решения новой задачи, после 50 лет у человека синхронно работают оба полушария и начинается упорядочивание информации, накопленной за долгие годы жизни (Small, 2009).

Цифровой мир меняет не только человека, но и сферу его деятельности, структуру занятости. Уходят одни профессии, их заменяют роботы или системы искусственного интеллекта, но появляются и новые, ранее не известные профессии. Поэтому жизнь в цифровом мире возможна на основе принципа непрерывного образования на протяжении всей жизни: человек будет учиться

и переучиваться постоянно для того, чтобы быть востребованным на современном рынке труда. Поэтому Дублинские дескрипторы и Европейская рамка квалификаций делают ставку на формирование компетенций. Рабочие места всегда будут для человека с алгоритмичным мышлением, способным взаимодействовать с ИКТ и системами искусственного интеллекта (Лебедев, 2017). Аналитики Московской школы управления «Сколково» и Агентства стратегических инициатив на основе крупномасштабного исследования «Форсайт Компетенций 2030», в котором участвовало более 2500 российских и международных экспертов, работающих в реальной экономике и сферах государственного и социального управления, разработали Атлас новых профессий 2. 0, рассказывающий нам о профессиях, которые ждут нас в ближайшие 15-20 лет. При построении отраслевых «карт будущего» в 19 отраслях экономики учитывались не только технологические, но и социально-экономические изменения. В цифровом мире 2030 будут нужны междисциплинарные высококвалифицированные специалисты, способные к усложненной и комплексной деятельности, готовые к изменениям и умеющие создавать изменения, способные проектировать и адаптировать новые продукты. Для успешности и конкурентоспособности в мире будут необходимы такие компетенции, как системное мышление, работа с людьми, клиентоориентированность, бережливое производство, межотраслевая коммуникация, мультиязычность и мультикультурность, навыки художественного творчества, управление проектами, экологическое мышление, работа в условиях неопределенности, программирование/робототехника/искусственный интеллект, экологическое мышление. В перечень интеллектуальных профессий-пенсионеров, которые устареют до 2020 года, попали профессии бухгалтера, сметчика, менеджера по кредитам, статиста, копирайтера, корректора, лектора, библиотекаря, а после 2020 года этот отряд пополнят и юрисконсульты, журналисты, аналитики (Атлас 2.0., 2014:263-268). Для работы в сфере образования требуются все одиннадцать рассмотренных ранее компетенций, а востребованы будут профессии координатора образовательной онлайн-программы, ментора стартапов, модератора, игромастера, тьютора, организатора проектного обучения, экопроповедника, тренера по майнд-фитнесу, игропедагога разработчика образовательных траекторий, разработчика инструментов обучения состояниям сознания (Атлас 2. 0., 2014:172-182). Про-

грамма духовной модернизации общественного сознания Казахского общества соответствует мировому тренду и ориентирована на создание такого человеческого капитала. Направление конкурентоспособности стремится сформировать способность работы в условиях неопределенности, мультиязычность и мультикультурность, к программированию, работе с робототехникой и искусственным интеллектом. Задача создания прагматичной нации способствует развитию системного мышления, умений работы с людьми и клиентоориентированность, способность к бережливому производству, межотраслевой коммуникации, экологическому мышлению. Образование как приоритет номер один в системе ценностей молодежи провозглашается в направлении культ знания. Готовность к переменам, умение понимать и перенимать лучшее, передовой опыт как основные задачи направления открытость сознания призывают к развитию мультиязычности и мультикультурности, навыков художественного творчества, управления проектами, экологическому мышлению, работе в условиях неопределенности (Назарбаев, 2017б).

Таким образом, новое цифровое образование может быть представлено в разных аспектах: в плане нового экономического образования, образования в условиях цифрового мира вообще, образования на уроках (примерах и ошибках) успешных стран. Кроме того, сфера образования также попадает в сектор цифровой экономики, поскольку образование тоже превращается в сферу образовательных услуг. Чтобы быть успешным в XXI веке, нужно быть в цифровом мире и идти в ногу с цифровым миром.

Результаты

Цифровая экономика – это не виртуальная, а электронная экономика, которая не вытесняет реальную, традиционную экономику, а усиливает и оптимизирует ее.

1. Портрет цифрового мира задают такие тенденции, как деконструкция, глобализация, массовизация, контаминация власти и знания, эстетизация, виртуализация.

2. Цифровая экономика – это экономика информационного общества, которая развивается и трансформируется вместе с информационным обществом. Эффект мультипликации, создаваемый ИКТ, хай-тек технологиями, делает мир многомерным, многослойным, многоуровневым.

3. Для успешной жизнедеятельности в современных реалиях необходимо новое образование, ориентированное на обучение на протяжении всей жизни, формирующее комплексные междисциплинарные компетенции, позволяющие адаптироваться в постоянно меняющемся мире.

4. Опыт развитых стран показал, что вместе с преимуществами, появляются и новые проблемы. Нужно создавать необходимые условия для развития цифровой экономики, одновременно учитывая ошибки и уроки цифровых стран.

Выводы

1. Цифровая (электронная) экономика существует в киберпространстве, не является виртуальной, не производящей потребительскую стоимость, а наоборот, производит потребительскую стоимость без сложных цепочек, без гипертрофирования финансовой сферы.

2. Преимущества цифровой экономики – высокие темпы роста и скорость распространения информации. Узким местом цифровой экономики является зависимость телекоммуникационных сетей и компьютерной техники. Реальная экономика – база и основа для развития электронной экономики, но и цифровая экономика влияет на реальную экономику. В недалеком

прошлом реальная экономика была способна развиваться без цифровой, сегодня реальная и цифровая экономика являются необходимыми сегментами единой экономической системы.

3. Программа цифрового развития Казахстана, как показывает опыт развитых стран Евросоюза и Юго-Восточной Азии, может быть реализована не только по инициативе, но и при реальной поддержке со стороны государства.

4. Страны с развитой цифровой экономикой имеют проблемы цифровой зависимости подрастающего поколения. Поэтому необходимо вместе с внедрением цифровых инноваций предусмотреть комплекс профилактических мер для защиты здоровья и безопасности подрастающего поколения и пользователей ИКТ в целом.

5. Цифровая экономика изменит перечень профессий и компетенций, востребованных на рынке труда. Целесообразно изучить данный процесс и построить государственные и профессиональные стандарты, образовательные программы вузов и школ в соответствии с новыми реалиями.

6. Целесообразно прислушиваться к прогнозам и рекомендациям аналитиков и футурологов, поскольку они основаны не только на интуиции, но и на современных методах социального прогнозирования и планирования.

Литература

- 1 Александров С., Искандаров Р. Цифровая экономика (Digital economy) – экономика, осуществляемая с помощью цифровых телекоммуникаций//Технологии и средства связи. – 2009. – № 5. //tsonline. ru/articles2/fix-op/ . .
- 2 Асет Исекешев рассказал о разработке программы «Цифровой Казахстан-2020»//i-news. kz/Zakon. kz
- 3 Атлас (2014) новых профессий 2. 0 – Агентство стратегических инициатив. – М., 2014. // https://asi. ru/reports/34983/
- 4 Baudrillard (1994), Jean. Simulacra and Simulation, trans. Sheila Glaser, University of Michigan Press, 1994. -164p.
- 5 Baudrillard (1996), Jean. The System of Objects, trans. James Benedict, London: Verso, 1996. -224 p.
- 6 Baudrillard (1988), Jean, America, trans. Chris Turner, London: Verso, 1988, 125p.
- 7 Baudrillard (2009), Jean. The Transparency of Evil: Essays on Extreme Phenomena (Radical Thinkers), trans. James Benedict, London: Verso, 2009, pp. 15-21
- 8 Бодрийяр Ж. Общество потребления: его мифы, его структура. – М., 2006. – 152 с.
- 9 Wolf, N. (2002), Naomi, The Beauty Myth. How Images of Beauty Are Used Against Women. New York, 2002-357p.
- 10 Грищанов А. А., Кацук Н. Л. Жан Бодрийяр. – Мн., 2008. – 256 с.
- 11 Герасимов А. Цифровая экономика похоронит виртуальную//connect-wit. ru/aleksandr- . .
- 12 Derrida, J. (1988), trans. Alan Bass, Chicago: University of Chicago Press, 1981. – 122 p.
- 13 Джеймс С.Л. Йонг (2003) и Джеффри Б.Х. Тан. Е-Корея: Широкополосный доступ – высокие темпы роста// Е-Правительство в Азии: обеспечение инноваций в сфере государственных услуг в XXI веке / Под ред. Джеймса С.Л. Йонга. Сингапур Times Editions, 2003
- 14 Castells, M. (2004) The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society. Oxford University Press, 2004. – 304 p.
- 15 Canetti, E. (1984) Crowds and Power. – New York: Farrar, Straus and Giroux, 1984. – 495 p.
- 16 Лебедев С. А. / Гости / Сергей Стиллавин и его друзья Популярная экономика. Что такое цифровая экономика и зачем она нужна? Радио Маяк <https://radiomayak. ru/persons/person/id/267561/>
- 17 McNair (2002), Brian, Striptease Culture. Sex, media and democratization of desire? London and New York, 2002, 260 p.
- 18 Матвеев, И. А. (2011) Электронная экономика: сущность и этапы развития. E-economy: nature and stages of growth// Журнал ВАК: УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ – Электронная. . .

- uecs.ru/logistika/item/1427-2012. . .
- 19 Министр ЕЭК Карине Минасян (2016) : «Цифровая экономика – это экономика. . . eurasiancommission.org/ru/nae/.
- 20 Министр Исекешев (2016b) : Технологии изменят привычки наших людей. Эксклюзивное интервью министра по инвестициям и развитию о программе «Цифровой Казахстан» и развитии технологий // www. bnews. kz;
- 21 Mireille (2013), Guiliano, French women don't get Facelifts. The Secret of Aging with Style and Attitude, New York, 2013-258 p.
- 22 Назарбаев (2017a) обсудил реализацию программы «Цифровой Казахстан. . . https://ru. sputniknews. kz/. . . /nazarbaev-poruchil-podgotovit-kadry-dlya-cifrovogo-ka. . .
- 23 Назарбаев (2017 b) Н. А. Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания// www. akorda. kz/. . . /statya-glavy-gosudarstva-vzglyad-v-budushchee-modernizaciya-o. . .
- 24 Pelfri (2008), John, Gasser, Urs, Born Digital: Understanding the First Generation of Digital Natives., New York, 2008-384p.
- 25 Popper (2012), Nathaniel, Digital Gold: The Untold Story of Bitcoin, New York, London 2012. 414p
- 26 Путин (2017) В. Без цифровой экономики нет будущего// http://www. vestifinance. ru/articles/86836
- 27 Rorty (1979), Richard. Philosophy and the Mirror of Nature. Princeton: Princeton University Press, 1979. -401p.
- 28 Small, G., (2009) Vorgan G., IBrain: Surviving the Technological Alteration of the Modern Mind, New York, London, 2009-240 p.
- 29 Цифровая экономика поднимет ВВП Украины: Гройсман (2017) показал амбициозный план// http://www. segodnya. ua/economics/enews/cifrovaya-ekonomika-podnimet-vvp-ukrainy-groysman-pokazal-ambicioznyy-plan-1021198. html
- 30 Schmidt (2013), Eric, Jared, Cohen, The New Digital Age. Reshaping the Future of People, Nations and Business. New York, 2013-336p.
- 31 Spitzer (2012), Manfred Digital Demenz: Wie wir uns und unsere Kinder um den Verstand bringen., Munchen, 368 S.
- 32 Charlotte (2012), Cho, The Little Book of Skin Care: Korean Beauty Secrets for Healthy, Glowing Skin, New York, 2012-212 p.

References

- 1 Aleksandrov S. (2009), Iskandarov R., Tsifrovaya ekonomika (Digital economy) -ekonomika, osushchestvlyayemaya s pomoshch'yu tsifrovoykh telekommunikatsiy//Tehnologii i sredstva svyazi, 2009, № 5. [Aleksandrov S., Iskandarov R., Digital Economy-Economy, implemented with the help of digital telecommunications // Technologies and Communication Media, 2009, No. 5.]//tssonline. ru/articles2/fix-op/. . .
- 2 Aset Isekeshhev (2016a) rasskazal o razrabotke programmy «Tsifrovoy Kazakhstan-2020»[Aset Isekeshhev spoke about the development of the program «Digital Kazakhstan-2020»]//i-news. kz>Zakon. kz
- 3 Atlas (2014) novykh professiy 2. 0 [Atlas of new professions 2. 0]// https://asi. ru/reports/34983/
- 4 Baudrillard, Jean. (1994) Simulacra and Simulation, trans. Sheila Glaser, University of Michigan Press, 1994. -164p.
- 5 Baudrillard, Jean. (1996) The System of Objects, trans. James Benedict, London: Verso, 1996. -224 p.
- 6 Baudrillard, Jean, (1988) America, trans. Chris Turner, London: Verso, 1988, 125p.
- 7 Baudrillard, Jean. (2009) The Transparency of Evil: Essays on Extreme Phenomena (Radical Thinkers), trans. James Benedict, London: Verso, 2009, pp. 15-21
- 8 Boudrillard Zh. (2006). Obshchestvo potrebleniya: yego mify, yego struktura. - M., 2006- 152s [Baudrillard J. Consumption society: its myths, its structure. - M., 2006- 152 p.]
- 9 Wolf (2002), Naomi, The Beauty Myth. How Images of Beauty Are Used Against Women. New York, 2002-357p.
- 10 Gritsanov A.A. (2008), Katsuk N.L. Zhan Bodriyyar. -Mn., 2008- 256 s. [Gritsanov AA, Katsuk NL Jean Baudrillard. -M., 2008- 256 p].
- 11 Gerasimov A. (2016) Tsifrovaya ekonomika pokhoronit virtual'nyu [Gerasimov A. Digital economy will bury virtual] // connect-wit. ru/aleksandr-. . .
- 12 Derrida, J. (1981) Positions, trans. Alan Bass, Chicago: University of Chicago Press, 122p.
- 13 James, S.L. Yong i Dzheffri B. Kh. Tan. (2003) Ye-Koreya: Shirokopolosnyy dostup – vysokiye tempy rosta// Ye-Pravitel'stvo v Azii: obespecheniye innovatsiy v sfere gosudarstvennykh uslug v KHKHI veke/Pod red. Dzheymsa S. L. Yonga. Singapur Times Editions, 2003 [James S. L. Yong and Jeffrey B. H. Tang. E-Korea: Broadband – High Growth Rates // E-Government in Asia: Ensuring Innovations in Public Services in the 21st Century, Ed. James S. L. Yong. Singapore Times Editions, 2003]
- 14 Castells, M. (2004) The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society. Oxford University Press, 2004. – 304 p.
- 15 Canetti, E., (1984) Crowds and Power. New York: Farrar, Straus and Giroux, 495 p.
- 16 Lebedev (2017) S.A. / Gosti / Sergey Stillavin i yego druz'ya Populyarnaya ekonomika. Chto takoye – tsifrovaya ekonomika, i zachem ona nuzhna? Radio Mayak. [Lebedev Sergey / Visitors / Sergey Stillavin and his friends Popular economy. What is a digital economy, and why is it needed? Radio Mayak] https://radiomayak. ru/persons/person/id/267561/
- 17 McNair, B. (2002) Striptease Culture. Sex, media and democratization of desire? London and New York, 2002, 260 p.
- 18 Matveyev I. A. (2011) Elektronnaya ekonomika: sushchnost' i etapy razvitiya. E-economy: nature and stages of growth// Zhurnal VAK :: UPRAVLENIYE EKONOMICHESKIMI SISTEMAMI – Elektronnaya. [Matveyev IA Electronic economy: the essence and stages of development. E-economy: nature and stages of growth // Journal of the WAC :: MANAGEMENT OF ECONOMIC SYSTEMS – Electronic]//uecs. ru/logistika/item/1427-2012. . .

- 19 Ministr YEEK Karine Minasyan (2016) : «Tsifrovaya ekonomika – eto ekonomika. . [Minister of Economy Carine Minasyan: «Digital economy is an economy.].//. . eurasiancommission. org/ru/nae/. . .
- 20 Ministr Isekeshv (2016b) : Tekhnologii izmenyat privychni nashikh lyudey. Eksklyuzivnoye interv'yu ministra po investitsiyam i razvitiyu o programme «Tsifrovoy Kazakhstan» i razvitiu tekhnologii[Minister Isekeshv: Technologies will change the habits of our people. Exclusive interview of the Minister for Investments and Development on the program «Digital Kazakhstan» and the development of technologies]//www. bnews. kz;
- 21 Mireille, G. (2013), French women don't get Facelifts. The Secret of Aging with Style and Attitude, New York, 258 p.
- 22 Nazarbayev obsudil realizatsiyu programmy «Tsifrovoy Kazakhstan (2017a) [. . Nazarbayev discussed the implementation of the program «Digital Kazakhstan]//https://ru. sputniknews. kz/. . . /nazarbaev-poruchil-podgotovit-kadry-dlya-cifrovogo-ka. . .
- 23 Nazarbayev N. A. (2017a) Vzglyad v budushcheye: modernizatsiya obshchestvennogo soznaniya. [Nazarbayev NA Looking to the Future: Modernizing the Public Consciousness]// www. akorda. kz/. . . /statya-glavy-gosudarstva-vzglyad-v-budushchee-modernizatsiya-o. . .
- 24 Pelfri, J. (2008), Gasser, Urs, Born Digital: Understanding the First Generation of Digital Natives., New York, 2008-384p.
- 25 Popper, N. (2012), Digital Gold: The Untold Story of Bitcoin, New York, London 2012. 414p
- 26 Putin V. (2017) Bez tsifrovoy ekonomiki net budushchego[Putin V. Without a digital economy, there is no future]//http://www. vestifinance. ru/articles/86836
- 27 Rorty, R. (1979) Philosophy and the Mirror of Nature. Princeton: Princeton University Press, 1979. -401p.
- 28 Small G. (2009), Vorgan Gigi., IBrain: Surviving the Technological Alteration of the Modern Mind, New York, London, 2009-240 p.
- 29 Tsifrovaya ekonomika podnimet VVP Ukrainy: Groysman (2017) pokazal ambitsioznyy plan [The digital economy will raise the GDP of Ukraine: Groysman showed an ambitious plan]. // http://www. segodnya. ua/economics/enews/cifrovaya-ekonomika-podnimet-vvp-ukrainy-groysman-pokazal-ambicioznyy-plan-1021198. html
- 30 Schmidt, E. (2013), Jared, Cohen, The New Digital Age. Reshaping the Future of People, Nations and Business. New York, 2013-336p.
- 31 Spitzer, M. (2012) Digital Demenz: Wie wir uns und unsere Kinder um den Verstand bringen., Munchen, 2012, 368 S.
- 32 Charlotte, Cho (2012), The Little Book of Skin Care: Korean Beauty Secrets for Healthy, Glowing Skin., New York, 2012-212 p.

Сарсенова Әсел

PhD докторанты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

ЖОО ТҮЛЕКТЕРДІҢ ЖҰМЫС ІЗДЕУ ЖӘНЕ КАРЬЕРАЛАРЫН ҚҰРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Зерттеудің өзектілігі қазіргі Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық жағдайындағы ЖОО түлектерінің жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесінің қиындығына байланысты, жұмысбастылық құрылымының өзгеруімен, жұмыс берушілер мен ЖОО арасындағы өзара тығыз қарым-қатынастың әлсіздігімен түсіндіріледі. Алайда, елімізде жастарға арнайы бағытталған жұмыспен қамту жөніндегі түрлі жергілікті және мемлекеттік бағдарламалардың жүзеге асып жатқанымен, аталмыш мәселе, әсіресе, кеше ғана ЖОО бітірген түлектердің жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесі толыққанды шешімін таппай отыр.

Әдістері: 2016 жылы автормен жүргізілген сапалы интервью әдісі эмпирикалық зерттеудің негізін құрады. Респонденттер болып интервью алған уақыттан бастап соңғы үш жылда Алматы қ. мен Алматы облысының жоғары оқу орындары түлектері қатысты. Респонденттер «snow-ball» арқылы іріктелініп алынды (N = 30, әрбір өңірден 15).

Нәтижесі: Эмпирикалық мәліметтер негізінде еңбек нарығына шыққан түлектердің көп бөлігі еңбек тәжірибесінің жоқтығы сияқты қиындықпен кездесіп жататыны анықталды. Сонымен қатар, зерттеу нәтижесіне түлектердің жұмыс іздеу ұзақтығына әлеуметтік байланыстардың жағымды әсері айқындалды, яғни ресми байланыстарды қолданған түлектерге қарағанда, бейресми байланыстарды пайдаланған түлектердің жұмыс іздеу ұзақтығы аз уақыт мөлшерін құрады. Студенттік кезеңдегі жұмысбастылықтың басты себептері қарастырылып, оның материалдық сипаты және тұрақты болашақ жұмыс орнын қамту мазмұны белгіленді.

Түйін сөздер: түлектер, жұмыс іздеу, карьера, жұмыс іздеу ұзақтығы.

Sarsenova Asel

PhD student, department of sociology and social work, al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan; e-mail: aselek_82@bk.ru, tel.: +7 701 224 4918

The problems of job search and career development by recent graduates of universities

Relevance of a research it is connected with the aggravation of a problem of search and selection of the first workplace and employment for university graduates in a modern social and economic situation of Kazakhstan caused by change of structure of employment and limitation of interaction between employers and higher education institution. Though in the country various state and regional programs on employment of youth are implemented, but this problem doesn't find the relevant decision. Studying of difficulties which are faced by almost every recently graduates from higher education institution and their early, correct creation of career, duration of job search is one of the most urgent problems for today among economists, sociologists, etc.

Methods: The basis of this article was formed by the empirical research conducted by the author in 2016. As a method of a research has been chosen a qualitative interview. Graduates who have graduated from the higher education institutions of Almaty and Almaty region within the last three years from the moment of the beginning of interviewing which are selected by method of «Snowball» have acted as respondents (N = 30, on 15 from each area respectively).

Results: On the basis of empirical data difficulties which even more often graduates meet have been revealed entering the labor market is the lack of work experience. During the research it was also revealed that duration of positive job search is influenced by social communications, i.e. graduates who

used informal methods of search much well makes job search duration, than those who use formal methods of job search. Also, results of a research have shown the reasons of student's employment such as, material and substantial characteristics for providing in the future stable employment.

Key words: Graduates, job search, career, duration of job search

Сарсенова Асель

докторант PhD, кафедра социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

Проблемы поиска работы и построения карьеры недавними выпускниками вузов

Актуальность исследования связано с обострением проблемы поиска и подбора первого рабочего места и трудоустройства для выпускников вузов в современной социально-экономической ситуации Казахстана, вызванным изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между работодателями и вузом. Хотя в стране реализуются различные государственные и региональные программы по обеспечению занятости молодежи, но данная проблема не находит соответствующего решения. Изучение трудностей с которыми сталкивается почти каждый недавно окончивший вуз выпускник, и их раннее, правильное построение карьеры, продолжительность поиска работы является одними из самых актуальных проблем на сегодняшний день среди экономистов, социологов и т.д.

Методы: В основу данной статьи легло эмпирическое исследование, проведенное автором в 2016 г. Методом исследования был выбран качественное интервью. Респондентами выступили выпускники, которые закончили вузы г. Алматы и Алматинской области в течении последних трех лет с момента начала интервьюирования, отобранные методом «снежного кома» (N = 30, по 15 из каждой местности соответственно).

Результаты: На основе эмпирических данных были выявлены трудности с которыми все чаще выпускники сталкиваются выходя на рынок труда это отсутствие стажа работы. В ходе исследования также было обнаружено, что на продолжительность положительного поиска работы влияют социальные связи, т.е. выпускники, которые использовали неофициальные методы поиска значительно короче составляет длительности поиска работы, чем те, кто используют формальные методы поиска работы. Также, результаты исследования показали причины студенческой занятости такие как, материальные и содержательные характеристики для обеспечения в будущем стабильную занятость.

Ключевые слова: выпускники, поиск работы, карьера, продолжительность поиска работы.

Кіріспе

Жастар категориясына 15 пен 29 жас аралығындағы жас адамдарды жатқызамыз. Олар потенциалды жұмыс күшінің едәуір бөлігін құрап отыр. Мысалы, 2016 жылы статистикалық мәліметтер бойынша, жалпы халықтың 23,2 пайызын жастар (Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ, 2016 а: 8 құрайды), оның ішінде 2016 жылы бітірген түлектер саны 147,2 мың адамды құрап отыр. Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуының басты бағыттарының бірі түлектердің тиімді жұмысқа орналасу мәселесі екенін ескере отырып, олардың алғашқы жұмыс орнын іздеу процесі мен түлектердің еңбек қызметіне кәсіби бейімделуінің қиындығы бүгінгі күні еліміздегі басым көпшілік түлектердің алдынан шығатын проблемалардың біріне айналды. Осы мәселелерді талдау біздің зерттеуіміздің негізін құрап отыр. Аталмыш мәселе төңірегінде көптеген әлеуметтанулық зерттеулер

жүргізілгенімен, олардың студенттік шақтан бастап карьера құру себептері, жұмыс іздеу мерзімінің қандай факторларға байланысты болатыны толығымен қарастырылмаған десек те болады. Әрине, түлектердің еңбек нарығына шыққан кездегі кездесетін қиындық типтері: еңбек нарығында әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздыққа, түлектердің жұмыс іздеу мәселесіндегі тек дайындық сапасына ғана емес, сонымен бірге жұмыс берушілер талаптарының сәйкессіздігі, еңбек нарығының өңірлік және салалық ерекшеліктеріне байланысты екені бәрімізге белгілі. Біздің зерттеуімізде көрсетіліп отырған мәселелер бізге дейінгі еңбектерді толықтыра, нықтай түсетінін атап өткен жөн.

Зерттеу жұмысымыздың объектісін соңғы үш жылда ЖОО аяқтаған түлектер құрап отыр.

Зерттеудің мақсаты түлектердің алғашқы жұмыс орындарын іздеу барысында кездесетін қиындықтары карьера құру стратегияларын қарастыру, түлектер үшін ЖОО аяқтағаннан кейінгі болашақ карьералық статустары мен

жұмыс іздеу ұзақтығын процесс арқылы анықтау.

Қазіргі заманғы жас мамандарға тән ерекшеліктердің бірі – еңбек нарығына ерте шығу. Қаржылық себептерден бөлек, басты орында жұмысқа аларда жұмыс берушілердің талап ететін мәселесі жұмыс тәжірибесінің қажеттігі өзекті болып отыр. Кәсіби тәжірибенің болмауы түлектерге алғаш еңбек нарығына шыққан уақытта үлкен қиындық тудырады. Себебі, қазіргі қоғамда тәжірибесіз жұмысқа орналасу өте қиын, ал жұмысқа орналаспай қажетті тәжірибені меңгеру мүмкін емес. Осыны түсінген түлектер ЖОО қабырғасында оқып жүріп жұмыстың кез келген түріне жұмыс жасауға талпынады, сонымен қатар бұның жағымды жағы ертерек карьера құруға да ықпал етеді. Егер, ертеректе жоғары оқу орнының дипломы түлектер үшін беделді жұмысқа тұру мүмкіндігін, жоғары лауазымға ие болуды білдірсе, ал қазіргі таңда бұл жағдай мүлдем өзгерген және ЖОО-дан кейінгі өмірге тез бейімделу үшін карьераны бірінші курстан бастап құру қажеттілігі туындап отыр. Осыған байланысты біз мынадай болжамдарды келтіреміз:

1 Болжам: түлектердің ЖОО оқып жүріп жұмыс жасауы – әдетте олардың өмірлік тәжірибе алу үшін, яғни қоғаммен қарым-қатынасқа түсу тәжірибесін жинақтауына ықпал етеді.

2 Болжам: болашақта жұмысқа орналасу оңай әрі еш кедергісіз болуы үшін, жұмыс тәжірибесі мен еңбек кітапшаларында еңбек өтілімі жайлы жазба болу керек.

3 Болжам: өздерін материалдық тұрғыдан қамтамасыз ету мақсатында кездейсоқ, мерзімдік немесе жарты күндік жұмысқа орналасу.

Аталып өткен себептерден басқа, еңбек нарығында түлектердің төмен бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын бірнеше себептерді атап өтуге болады: еңбек нарығына тез бейімделе алмау, өз күшіне сенімсіздігі, жұмыс іздеудегі төмен мотивациясы, кәсіби дайындықтың жетіспеушілігі, жалақы мен еңбек шарттарына қойылатын аса жоғары талаптар, және т.б. Сонымен қатар, түлектердің жұмыс орнын алғаш іздеу барысында жиі кездесетін кедергілерінің бірі ол жұмыс тәжірибесінің болмауы екені белгілі. Осыдан келесі болжам шығады.

4 Болжам: түлектердің жұмыс іздеу барысында кездесетін қиындықтарының бірі жұмыс өтілімнің жоқ болуы. Әрине аталған болжамдар зерттеу жұмысымыздың нәтижесінде өз себеп салдарлық тізбегін тапты.

Түлектер арасында жұмыс іздеу ұзақтығы түлектер үшін еңбек шартының көрсеткіші

ретінде қарастырылады. Жұмыс іздеудің ұзақтығы әдетте, жұмыс іздеу барысында объективті қиындықтар тұрғанын білдіреді.

5 Болжам: ресми әдістерге қарағанда ресми емес әдістерді пайдаланған түлектер үшін жұмыс табу барысы нәтижелі болады.

Түлектер мен жастардың жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесімен көптеген әлеуметтанушылар, психологтар, экономистер айналысты және де зерттеушілермен жүргізілген әлеуметтанулық және басқа да зерттеулер аталмыш проблеманың эмпирикалық базасын қалыптастырды. Біздің де жүргізілген зерттеуіміз көтерілген мәселе бойынша зерттеулерді байыта түседі деген ойдамыз.

Әдістері

Респонденттер snow-ball арқылы іріктеліп, тереңдетілген сұқбат әдісі арқылы өткізілді. Барлығы 30 респондент: олардың ішінде Алматы қаласының алдыңғы қатарлы ЖОО 15 түлегі мен Алматы облысында орналасқан І. Жансүгіров атындағы ЖМУ-дың – 15 түлегі арасында жүргізілді. Тольққанды сараптама жүргізу үшін түлектер зерттеуге қатысуға шақырылды. Зерттеуге қатысуға дайын қатысушылармен кездесу өткізу уақыты мен күні белгіленіп, жоспарланып отырды.

Интервью тереңдетілген сипатқа ие болуы, ең біріншіден, әрбір түлектің жұмыс іздеудегі жеке тәжірибесіне, жұмыс іздеудегі кәсіби жетістіктеріне емес, ең алдымен түлектердің жұмыс орнын табу үшін жұмыс іздеу процесіндегі туындаған қиындықтар мен іздеу ұзақтығына, шешім қабылдау процесіне мән беріліп, студенттік кезде жұмыс жасау себептері туралы ақпарат алынды. Интервью барысында жұмыс іздеу ұзақтығына әлеуметтік байланыстардың әсері туралы маңызды ақпараттар алынды. Қатысушыларға нақты жұмыс іздеу ұзақтығы, олардың жұмыс іздеуіне университеттер әсерінің болуы немесе болмауы мен кәсіби нәтижелерді анықтау мақсатында сұрақтар қойылды.

Интервьюдің сұрақтары біршама күрделі тақырыптағы кең көлемді ақпараттардың «құлып ашты» («opened the lock»). Сұрақтар зерттеу жұмысының негізгі идеясын ашуға бағытталып, жауап беруші сұрақты толық ашпаған жағдайда, бір-екі сұрақтан кейін интервью гайдының логикасын бұзбай өзгертіліп қайта қойылды. Осылайша зерттеу сұрақтарына максималды жауап алуға мүмкіндік ашылды.

Жұмыс іздеу мәселесіне қатысты кейбір түсініксіздіктерден құтылу үшін, нақты ақпарат алу үшін сұрақтар жүйелі түрде құрастырылған. Зерттеудің дизайні дедуктивті сипатта болды. Қазіргі заманғы зерттеулерге сүйене отырып аналитикалық тәсіл – сапалы әдіс техникасына негізделіп қолданылды.

Зерттеудің мәліметтері түлектердің жұмысқа орналасуда басты кедергілері мен қиындықтары, жұмысқа орналасу процесі кезінде әлеуметтік капиталдың ролін түсінуге мүмкіндік береді, жастардың жұмыс іздеу стратегиялары туралы кең көлемді мәселелерді жарыққа шығарады.

Әдеби шолу

Карьераны құру теориясына сәйкес, карьераны дамыту жоғары оқу орнынан кейін жұмысқа бейімделу, бір жұмыстан екінші жұмыс орнына бейімделумен түсіндіріледі (Gould, S. 1979, Hall, D. T. 2002). Savickas (Savickas, M. L., 1997). Жұмыста еңбек шартының өзгеруіне, күтпеген жағдайлар мен міндеттерді орындап шығуға дайын болуымен сипатталатын карьераға бейімделу концепциясын ұсынады. Бейімделу карьерасын төрт фактормен түсіндіреді: карьера алаңдаушылық (career concern), карьераны басқару (career control), мансап қызығушылығы (career curiosity) мен карьераға сенімділігі (career confidence).

Жұмыс іздеп жүрген тұлғалар әдетте мынадай міндеттерден өтулері тиіс: жеке сипаттамаларды бағалау (мысалы, құндылықтар, қажеттіліктер), еңбек нарығы туралы ақпарат іздеу, жұмыс берушілермен сұхбаттасу, интервьюге қатысу мен жұмысқа тұру туралы шешім қабылдау (Vinokur, A., & Caplan, R.D. 1987, Werbel, J.D. 2000, Brown, D.J., Cober, R.T., Kane, K., Levy, P.E., & Shalhoop, J., 2006). Университет түлектерінің көп бөлігі осындай міндеттермен аз таныс болғандықтан жұмыс іздеу барысында психологиялық күйзелістер мен күтпеген қиындықтарға кездесіп жатады (Turban, D.B., Stevens, S.K., & Lee, F.K., 2009). Карьера құру теориясы көптеген психологиялық ресурстар университет түлектерінің жұмыс іздеудегі өзін-өзі реттеуі жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттыруы мүмкін.

Карьераны зерттеуде танымал концепциялардың бірі Bowie, Cheney Lips-Wiersma және Wright және т.б. зерттеушілерімен ұсынылған ол жұмыстың мәні, маңыздылығы (meaningful work). Cheney және бір топ авторлардың (Cheney, G., Zorn, T.E., Jr., Planalp, S., & Lair,

D.J., 2008) пікірінше, жұмыс маңыздылығы концепциясы әдетте жұмыспен қанағаттануды, жұмыс пен өмір арасындағы, міндет пен жұмыс арасындағы баланстарды талқылаудан тұрады. Олар жұмыстың маңыздылығын сипаттайтын бірнеше жиынтықтарды анықтайды

Көптеген отандық және ресейлік зерттеушілер жүргізген зерттеу нәтижелері бойынша түлектер жұмыс іздеу барысында кездесетін қиындықтардың бірі – еңбек нарығында түлектердің өздерін жоғары бағалауы. Алайда, бір топ шетелдік зерттеушілер керісінше, түлектердің өзін-өзі бағалауы олардың жұмыс іздеуде табысты нәтижелерге алып келуі мүмкін деп тұжырымдайды. Мысалы, Alan M. Saks мен Blake E. өз зерттеулерінде жұмыс іздеу процесінде үш психологиялық айналымның маңыздылығын атап өтеді. Олар: өзінің қадір-қасиетін сезіну (self-esteem), жұмыс іздеудің өзіндік тиімділігі (job search self-efficacy), жұмыс іздеу процесін саналы түрде бақылау (perceived control over job search outcomes) (Alan M. Saks and Blake E., 1999).

Schwab және т.б. өздерінің жұмыс іздеу моделінде жұмыс іздеудің қарқындылығы ол өзін-өзі жоғары бағалауына байланысты болатынын атап өтеді (Schwab, D.P., Rynes, S.L., & Aldag, R.J., 1987). Ал Schmit, Amel мен Ryan өзін-өзі бағалау мен сыйлау жұмыс іздеудің табандылық мінез-құлқымен байланысты екенін хабарлайды (Schmit, M.J., Amel, E.L., & Ryan, A.M., 1993). Осылайша, өзін-өзі бағалау жұмыс іздеу теориясы мен ғылыми-зерттеуде маңызды айналымдардың бірі болып табылады.

Жұмыс іздеу процесінде түлектер арасында кездесетін тағы бір проблемалардың бірі ол өздеріне сенімсіздігінің болмауы, соның салдарынан көптеген жастар жұмыс іздеуде қиналып жатады. Осы ретте шетелдік зерттеуші-ғалымдар жұмыс іздеудің өзіндік тиімділігінің маңыздылығын көрсетті. Ellis пен Taylor нақты бір мақсатты өзіндік бағалау деңгейі жұмыс іздеу мінез-құлқы мен нәтижесіне, жұмыс іздеуші тұлғалардың мотивациясына байланысты болатынын атап өтті (Ellis, R.A., & Taylor, M.S., 1983). Өзін-өзі тиімділігі жоғары тұлғалар, әдетте күрделі міндеттерді шешуге және қиындықтарды жеңу үшін барлық күштерін салып, өз мақсаттарына жетуге тырысады. Ал өзін-өзі тиімділігі төмен адамдар күрделі міндеттемелерді қатерлі деп есептеп, кездескен қиындықтарға төзе алмау мүмкіндігі жоғары (Bandura, A. 1977, Barrick, M.R., & Mount, M.K. 1991, Chan, D. 2000).

Осы тұжырымдарға негізделе отырып, біз карьераға бейімделу адамның өз карьерасын жоспарлауы, карьераны дамыту процесін бақылауға алу, өзінің болашақ карьерасы үшін позитивті күтілімдерді қалыптастыру туралы жалпы түсініктерді тудырады деп пайымдаймыз.

Wanberg, Hough және Song (Wanberg, R.C., Hough, L.M., & Song, Z., 2002) пікірінше, жұмыс іздеуде нақты мақсаттары мен айқындығы жоқ болса, индивидтер жұмыс іздеу процесіне ұзақ уақыт жіберіп алуы мүмкін. Ал, жұмыс іздеушілердің назары мен күшін мақсатты түрде жақсы жұмыс орнын табуға бағытталған іс-әрекеттері жоғары жұмыс іздеу айқындығынан көрінеді. Мақсаттар адамды бағыттап, ынталандырып отыратын мінез-құлық ретінде әлеуметтік когнитивті теорияда басты компонент болып табылады (Bandura, A. 1991, Erez, A., & Judge, T.A. 2001). Жұмыс іздеу айқындығы жұмыс іздеу интенсивтілігімен байланысты екенін байқауға болады.

Жұмыс іздеу мәселесінің тиімді шешімі көбінесе түлектердің еңбек нарығындағы мінез-құлық стратегиясына да байланысты. Мысалы, шетелдік зерттеушілер Alan M. Saks мен Blake E. Ashforth (Alan M. Saks and Blake E., 2000) жұмыс іздеу мінез-құлықтың үш типін көрсетеді: дәйекті үлгіде (the sequential model) жұмыс іздеу «жұмыс іздеу әрекеттері іздеу уақыты барысында дәйекті және жүйелі өзгеріп отыратын» логикалық дәйекті кезеңдерден тұруы қажет. Жұмыс іздеу бойынша дайындық мінез-құлық ақпаратты жинаудан тұрады. Дәйекті үлгі сонымен бірге, формальді көздерді (газеттегі хабарландырулар, вакансиялар жәрмеңкесі) кеңінен пайдалануды болжайды.

Екінші үлгі – оқыту үлгісі (learning model). Жұмыс іздеушілер жұмыс іздеуде аса тиімді әдістерді зерттей бастайды. Осы ретте Blau бұл мінез-құлық үлгісін жұмыс іздеуде активті мінез-құлық деп атады. Жұмыс іздеудің активті мінез-құлық резюмелер тарату және жұмыс берушілермен сұқбат сияқты жұмыс іздеудің нақты процесімен және жұмыс орнын таңдаумен сияқты іс-әрекеттермен байланысты (Blau, G. 1993).

Келесі эмоционалды ілтипат білдіру үлгісі (the emotional response model) жұмыс іздеушілер күйзелістің жоғары деңгейі мен көңіл күйдің түсуін бастан кешіреді. Мұның өзі жұмыс іздеу көзін кеңейтіп, азайтып немесе мүлдем өзгертуі мүмкін. Сонымен қатар, жұмыс іздеудің жылдамдығына әсер ететін басты факторлардың бірі жұмыс іздеуді дұрыс жоспарлау мүмкіндігі

болып табылады. Дұрыс таңдалған әдіс пен жұмыс іздеуге қатысудың сай келуі табысты нәтижені анықтайтын шешуші фактор ретінде есептелінеді (Cable, D.M., & Judge, T.A., 1996, King, Z. 2004, Côté, S., Saks, A.M., & Zikic, J. 2006, Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. 2011, Salas-Valasco M., 2007).

Бүгінгі күні жастар жоғары білім берудің «тұтынушылары» немесе «клиенттеріне» айналды және олардың жұмысбастылығының жоғары деңгейіне жету мақсатында, жұмыс іздеу дағдыларын дамытуға бағытталған қызметтерді ЖОО оқып жүрген кезде дамыту қажеттілігі туып отыр. Осы жөнінде Knight пен Yorke жұмысбастылықты арттыруға бағытталған оқу бағдарламаларының пайдасы зор болуы мүмкін деп тұжырымдайды. Мысалы, пәндік білімдерге қосымша нақты және жалпы дағдыларды, сыни, рефлексивті ойлауды кірістіретін курстарды оқытқан дұрыс деп есептейді (Knight, P.T. and Yorke, M., 2002).

Нетворкинг теориясы да ресми емес желілермен жұмыс іздеу барысындағы уақыт мөлшерін қысқартуы мүмкін екендігін болжайды (Granovetter, Mark 1995, Wanberg, R.C., Kanfer, R., & Banas, J.T. 2000). Бірақ біз жұмыс іздеу ұзақтығы мен дағдылар арасындағы өзара қарым-қатынасты қарастырған жоқпыз, сол себепті біз жұмыс іздеу ұзақтығы нақты қандай дағдыларға байланысты екені туралы болжамдар жоқ.

Зерттеу нәтижелері

Зерттеу нәтижесінде өңірлік пен қалалық ЖОО түлектердің басым көпшілігі жұмыс іздеу процесін ЖОО қабырғасында оқып жүріп іздегендерін немесе ЖОО аяқтамай, диплом алмай тұрып іздегендері анықталды. Salas-Valasco (Salas-Valasco M., 2007a, 340) пікірінше, жұмыс іздеуде табысты, нәтижелі болуды анықтайтын басты фактор ол жұмыс іздеу процесіне қатысу. Жұмыс іздеу процесі неғұрлым ерте басталса, соғұрлым тиімді, нәтижелі болуы мүмкін деп тұжырымдайды.

ЖОО-ны оқып жүрген уақытта студенттердің жұмыс жасауы, сонымен қатар өмірлік тәжірибе алу үшін, яғни қоғаммен қарым-қатынасқа түсу тәжірибесін жинақтау да маңызды рөлге ие болатыны жайлы келесі зерттеуге қатысушылардың жауаптарынан көреміз және жоғарыда келтірілген 1 Болжамды дәлелдеп отырмыз: «Бірінші қоғаммен араласқанда кімнің қандай екенін білмейсін... Қоғаммен қарым-қатынасқа түсу

арқылы, қалай пысық болу керектігін үйрендім... Яғни адамдармен қарым-қатынас жасауды үйрендім десем де болады (Маржан, статистик-маман, Алматы қ.).»

Көп жағдайда, жұмыс берушілер кандидаттың білім сапасына қарағанда жұмыс тәжірибесі бүгінгі күні жұмысқа қабылдауда басты талаптарының біріне айналды. Осыған байланысты түлектердің көп бөлігі, әдетте практикада теориялық білімдерін нықтай түсу үшін саналы түрде өзінің профиліне сәйкес келетін жұмысты іздеуге тырысады. Bills (Bills, David B. 1988) жұмыс берушілермен жүргізілген зерттеуінде әдетте, жұмыс берушілер кандидатты жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс тәжірибесін бағалауға бейім екенін анықтады. Болашақта жұмысқа орналасу онай әрі тиімді болу үшін, жұмыс тәжірибесі мен еңбек кітапшаларында еңбек өтілімі туралы жазудың болуы үшін ЖОО оқып жүрген шақтарында жұмыс жасауларының басты себебі болды. Оны, біз респонденттердің келесі жауаптарынан байқаймыз: «Ал университет қабырғасында оқып жүріп Жастар және тәрбие саясаты жөнінде жас маман болып жұмыс істеп жүрдім. Сектор бөлімінің қызметшісі болып 2 жылдай қызмет атқардым... Әрбір университетте бар ҚДМ (комитет по делам молодежи) деген жастар бөлімінде жұмыс жасадым 0,5 ставкамен. Оның өзі еңбек өтілімі туралы еңбек кітапшама жазылды (Әйгерім, мектеп мұғалімі, Алматы обл.).»

«Менің студенттік шақта жұмыс жасауыма итермелеген ең бірінші себеп ол кәсіби тәжірибе алу болды. Мен бос уақыттың болуынан емес, тәжірибе алу үшін жұмыс жасадым. Жұмыс жасау барысында менің өзіме деген сенімділігім артты. Сонымен қатар, кәсіби дағдыларды меңгердім, теорияны практикада қолданылуын салыстырып, ұқтым (Ахат, эколог, Алматы қ.).»

«Жоғары аяқталмаған біліммен жарты ставкамен жұмысқа орналастым, қаланың бір шетіне барып жұмыс жасасам да, өзім үшін тәжірибе болды... Мен түске дейін жұмысқа барып келетінмін, түстен кейін сабағыма баратынмын. Оқуды аяқтағаннан кейін де, сол жұмыс орнымда жұмысымды жалғастыра бердім (Зереш, дефектолог, Алматы обл.).» Осы келтірілген жауаптар арқылы біз жоғарыда келтірілген 2 Болжамыздың дұрыстығын көрсетіп отырмыз.

Түлектердің ЖОО-да оқып жүріп демалыс уақыттарында табыс табу, өзін-өзі материалдық тұрғыдан қамтамасыз ету мақсатында кездейсоқ жұмысбастылықпен айналысқанын анықтадық. Әдетте, табыс табудың әр түрлі типтері жазғы

уақытта байқалды. Оған келесі зерттеуге қатысушылардың жауаптары дәлел: «Жазғы демалыста «Жасыл Елде» жұмыс жасадым. Сосын барлық студенттер сияқты даяшы (официант) да болып көрдім. (Динара, программист, Алматы облысы)»

«Студенттік шақта жұмыс жасадым. Себебі, ата-анам оқуды төлеп жатты. Ары бері шығасың-жүресің, бәрі ақша. Арасында аударма жасап жүрдім. Одан кейін «Жасыл Ел», «Жастар еңбек сақшышысы» сияқты жұмыстарға кіріп, онда мен жазғы демалыс кезінде университет белсенділердің бір топтарымен жұмыс жасадық. (Зереш, дефектолог, Алматы обл.).»

«Ақша жетіспеушілік. Материалдық жағдай ия. Ол кезде жатақханада пәтер жалдап тұрып жаттым. Сондай кезде, ақшадан, материалдық жағдайдан қиналатынмын. Сол үшін жұмысқа орналастым. Әрине, арасында сабақ кезінде де жұмысқа шығып жүрген кездерім де болды (Әйгерім, мектеп мұғалімі, Алматы обл.).» Респонденттердің берілген жауаптарынан 3 Болжамның қолдауын таптық.

Тәжірибенің болмауы жұмысқа қабылдарда басты кедергілердің бірі болып табылатыны бәрімізге белгілі. Жұмыс берушілерге әдетте практикалық білімі мен тәжірибесі бар жұмысшы қажет. Себебі, тәжірибесі аз немесе мүлдем жоқ мамандарды жұмысқа қабылдау ешбір жұмыс берушіге қолайлы емес. Және осы тұжырым бізге дейінгі жүргізілген зерттеулерде анықталғанын білеміз. Біздің жүргізілген зерттеу нәтижелеріміз бізге дейінгі жүргізілген зерттеу нәтижелерін толықтыра түсті. Оған дәлел ретінде респонденттердің келесі жауаптарына назар аударайық. «Өзімнің мамандығым бойынша вакансиялар шығып жатты, Бірақ, минимум 3-5 жыл еңбек өтілімін сұрайды, еңбек өтілімі жоқ деп жауап берсең, «жұмысқа қабылдай алмаймыз» деген жауап аламыз. Сұқбатқа да қабылдамайды. Ең басты қиындық тәжірибенің жоқтығы. (Ардақ, ЖОО мониторинг және оқыту сапасын бақылайтын бөлімінің маманы, Алматы қ.).»

«Көп жер жұмыс тәжірибесін сұрайды, сол тәжірибеге қарайды көбінесе. Жаңадан жоғары оқу орнын бітіріп келгеннен кейін ешқандай тәжірибе бізде жоқ. (Гүлжан, технолог-маман, Алматы қ.).»

«Ең бірінші, зейнетақы қорына бардым, ол жерден «бізде орын жоқ» деген жауап естідім және бізге 1-2 жыл еңбек өтілімі барлар керек деді. Екінші, Халық Банкіне бардым және ол жерде де еңбек өтілімі керек болды. Кеше

бітіргендерді алмаймыз деп жауап берді... Резюмеімді тастадым. Хабарласамыз деді, бірақ сол күйі хабарласпады. (Маржан, статистик-маман, Алматы қ.). Осы жауаптардан біз қазіргі түлектер арасында кездесетін еңбек өтілімнің, тәжірибенің жоқтығы басты қиындықтардың бірі екенін анықтап, 4 болжамның дұрыстығын дәлелдедік.

Жұмыс іздеу ұзақтығы түлектерге жоғары оқу орнын аяқтағаннан кейін алғашқы немесе тұрақты жұмыс орнын іздеу үшін қажет уақыт мөлшерімен өлшенеді. Біздің зерттеу нәтижеміз өңірлер бойынша жұмыс іздеу ұзақтығының орташа көрсеткіші бірдей болып келетінін көрсетті. Яғни, жұмыс іздеу ұзақтығының орташа мәні немесе түлектер ЖОО аяқтағаннан кейін шамамен 2-3 ай мөлшерінде жұмысқа орналасады екен. 2015 жылғы статистикалық мәліметтер бойынша да 15-28 жас аралығындағы жұмыссыз жастардың жұмысты іздеу ұзақтығының ең жоғарғы пайыздық көрсеткіші (32,0 %) 1 айдан 3 айға дейін мерзімді құрап отыр. Демек, біздің мәлімет статистикалық деректерге сәйкес келіп отыр. Одан әрі 3 айдан 6 айға аралығында 28,1 пайыз жастар жұмыс орындарын тапқан екен, ал бір айдан аз уақыт мөлшерде жұмысқа орналасқан жастар 17,5 пайызды көрсетсе, 6 айдан бір жылға дейінгі мерзім аралығындағы жұмыс іздегендер 16,1 пайызды, бір жылдан артық жұмыс іздегендер пайызы 10,3 құрап отыр (Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ, 2016 б: 87).

Түлектердің жұмысқа орналасу мерзімін респонденттердің келесі жауаптарынан байқауға болады: «Көп болса сол 2,5 айды құрады. Диплом алмай тұрып іздеп көрген едім, бірақ жұмыс берушілер алдымен дипломымды алып келуін өтінді. Диплом алғаннан кейін шамамен 3 ай жүрдім» (Арайлым, мектеп мұғалімі, Алматы қ.). Респонденттің жауабынан жұмыс іздеу ұзақтығының осындай мөлшері, әрине, ЖОО бітірген түлектер арасындағы салыстырмалы жұмыссыздық деңгейінің төмен көрсеткіші болуы мүмкін деген болжам жасауға болады.

Зерттеу барысында түлектердің кейбір бөліктері үшін жұмыс іздеуде ресми әдістеріне қарағанда, ресми емес әдістердің ықпалы зор болғанын байқауға болады. Яғни, бейресми факторлар жұмыс іздеу ұзақтығын едәуір деңгейде қысқартты. Ешбір әлеуметтік байланыстарды пайдаланбай өзі жұмыс іздеуге талпынып көрген респонденттің жұмыс іздеу процесі ұзақ уақытты құрады. Мысалы, «Ең алдымен мен түйіндеме құрастырып, оны түрлі мекемелер

мен банктерге тараттым. ЖОО аяқтағаннан кейін шамамен жарты жыл ішінде өзім іздеп көруге талпындым. Өкінішке орай, ешнәрсе таппадым, ешбір мекемелер мен банктерден хабар болмады. Бәрі нәтижесіз болды. Содан кейін жұмыс іздеуде көмегіне жүгіндім, әкеме жұмыс тауып беруін өтіндім. Нәтижесінде мен жақын арада банк қызметкері лауазымына жұмысқа орналастым (Аида, банк қызметкері, Алматы обл.). Әрине, біз Гранноветтердің ресми емес әдістердің пайдалылығы мен әсерін жұмыс іздеудің ең тиімді құралы ретінде бағалау көзқарасына қосыламыз, себебі ресми емес әдістердің жұмыс іздеу мерзімін қысқартқанын анықтап отырмыз. Бұл жерде біз, жұмыс іздеушілердің жұмыс іздеудің формальді емес әдістерін пайдаланғандардың жұмыс іздеу ұзақтығы аз уақытты қамтитынын болжаймыз (5 Болжам).

Тек, бейресми факторлардың емес, сонымен қатар ресми әдістердің, соның ішінде вакансия жәрмеңкелерінің жұмыс іздеу процесінің уақытысына әсері бар екенін келесі респонденттің жауабынан байқауға болады: «Менің осы жұмысқа тұруыма әсер еткен ол жәрмеңке вакансиясы. Университеттің сайтынан кездейсоқ жәрмеңке вакансиясы өтетіні туралы хабарландыруды оқып, оған қатысуға шештім. Тест тапсыратынымыз жайлы бізді хабарландырды. Ол кезде мен 4-ші курс студенті едім. Сол күні шамамен 200 адам тестке қатысып, мен сынақтан өттім. Сол себепті мен ұзақ уақыт жұмыс іздедім деп айта алмаймын. (Ахат, эколог, Алматы қ.). Осыдан, тек ресми емес факторлар емес, сонымен қатар ресми факторлардың жұмыс іздеу ұзақтығына тиімді әсер ететіні жайлы тұжырым жасауға болады. Біздің ойымызша, университет пен ұйымдар арасында ұзақ мерзімді қарым-қатынастың нәтижесінде қалыптасқан тұрақты сенім өлшеміне байланысты осындай типтес жұмыс іздеу түрі болуы мүмкін.

Қорытынды

Зерттеуімізді қорытындылай келе, көптеген түлектер оқу орнын бітіргеннен кейін түрлі жұмыс іздеу кезінде түрлі сәтсіздіктерге, қиындықтарға төзе алмай, өздерін лайықты жұмыс орнын іздеуге моральдік тұрғыдан дайын болмай жатады. Зерттеу барысында, біз түлектер арасында көптеп кездесетін қиындықтардың бірі кәсіби тәжірибенің жоқтығы екенін анықтадық және бұл бірінші кезекте жұмысқа қабылдауда жұмыс беруші тарапынан талап етілетін

талаптардың түрі. Сол себепті, біздің ойымызша, түлектердің ЖОО қабырғасында оқып жүріп өздерінің жұмыс тәжірибесін оқу үлгеріміне кедергі келтірмейтіндей қалыптастырған жөн, яғни карьераларын неғұрлым ертерек бастаса, соғұрлым болашақта өзі қалайтын жұмысқа орналасу ықтималдығы жоғары болады. Жүргізілген эмпирикалық зерттеу нәтижелері бойынша, түлектердің студенттік шақта жұмыс жасауларының басты себептерінің төмендегідей екенін анықтадық:

а) теорияны практикада ұштастыра отырып, практикалық білімді кеңейту, сонымен қоса өмірлік тәжірибені жинақтау. Себебі, кәсіби дағдылар, тәжірибе, білім келешекте еңбек нарығына шыққан кезде, тез арада жұмыс табу мүмкіндігі мен бейімделуіне ықпал етеді; б)

болашақта жұмысқа орналасуына әсер ету үшін еңбек кітапшасына еңбек өтілімі туралы жазудың болуы; в) өздерінің материалдық жағдайларын қанағаттандыру. Демек, студенттердің еңбек нарығына ерте түсудің негізгі күші ол материалдық қызығушылық және олардың басым бөлігі толығымен ата-аналарынан қаржылай тәуелді болуына байланысты болып отыр.

Ресми емес байланыстар формальді байланыстарға қарағанда әлдеқайда тиімдірек. Бұл болжамның негіздемесі формальді емес байланыстар жұмыс туралы ақпараттың сапалы және сандық көздері болып табылуында. Сонымен қатар, зерттеу нәтижесінде, жұмыс іздеушінің жұмыс туралы ақпаратты алу жоғары мүмкіндігінен басқа, жұмыс іздеу процесінің қысқартатыны айқындалды.

Әдебиеттер

- 1 Alan M. Saks and Blake E. Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54, 335–349 (1999)
- 2 Alan M. Saks and Blake E. Ashforth. Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 56, 277–287 (2000)
- 3 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- 4 Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 5 Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- 6 Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- 7 Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. (2011). How to quickly get a job? The transition from higher education to French labour market by a survival model. *Applied Economics*, 43(4), 439–448. doi:10.1080/00036840903166251.
- 8 Bills, David B. (1988). «Educational Credentials and Hiring Decisions: What Employers Look for in New Employees.» *Research in Social Stratification and Mobility* 7: 71–97.
- 9 Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213–330.
- 10 Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.
- 11 Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- 12 Cheney, G., Zorn, T. E., Jr., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work In C. S. Beck (Ed.), *Communication Yearbook* (Vol. 32, pp. 137–185). New York: Routledge.
- 13 Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
- 14 Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632–640.
- 15 Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- 16 Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539–550.
- 17 Granovetter, Mark. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago.
- 18 Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 19 Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ. Астана, 2016.
- 20 King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.
- 21 Knight, P.T. and Yorke, M. (2002) Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management* 8 (4), 261–276. <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/Employability%20through%20the%20curriculum.pdf> Қол жетімді ресурс 01.06.2017

- 22 Salas-Valasco M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333-360/ doi: 10.1007/s10734-006-900-1;
- 23 Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- 24 Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124.
- 25 Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp.129–166). Greenwich, CT: JAI Press.
- 26 Turban, D. B., Stevens, S. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- 27 Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- 28 Wanberg, R. C., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491–503.
- 29 Wanberg, R. C., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, P.1100–1120.
- 30 Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379–394.

References

- 1 Alan M. Saks and Blake E. Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54, 335–349 (1999)
- 2 Alan M. Saks and Blake E. Ashforth. Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 56, 277–287 (2000)
- 3 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- 4 Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 5 Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- 6 Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- 7 Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. (2011). How to quickly get a job? The transition from higher education to French labour market by a survival model. *Applied Economics*, 43(4), 439-448. doi:10.1080/00036840903166251.
- 8 Bills, David B. (1988). «Educational Credentials and Hiring Decisions: What Employers Look for in New Employees.» *Research in Social Stratification and Mobility* 7: 71-97.
- 9 Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213–330.
- 10 Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.
- 11 Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- 12 Cheney, G., Zorn, T. E., Jr., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work In C. S. Beck (Ed.), *Communication Yearbook* (Vol. 32, pp. 137-185). New York: Routledge.
- 13 Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
- 14 Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632–640.
- 15 Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- 16 Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539–550.
- 17 Granovetter, Mark. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago.
- 18 Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 19 Kazakhstan zhastari zhilnamasi. *Statisticalic zhinak*. Astana (2016). [Yearbook of youth in Kazakhstan. Statistical compilation. Astana (2016)]
- 20 King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.
- 21 Knight, P.T. and Yorke, M. (2002) Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management* 8 (4), 261–276. <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/Employability%20through%20the%20curriculum.pdf> Қол жетімді ресурс 01.06.2017
- 22 Salas-Valasco M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333-360/ doi: 10.1007/s10734-006-900-1;

- 23 Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- 24 Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124.
- 25 Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp.129–166). Greenwich, CT: JAI Press.
- 26 Turban, D. B., Stevens, S. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- 27 Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- 28 Wanberg, R.C., Kanfer, R., & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491–503.
- 29 Wanberg, R.C., Hough, L.M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, P.1100–1120.
- 30 Werbel, J.D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379–394.

Маульшариф Мира¹, Сарсенова Асель²

¹кандидат социологических наук, доцент, кафедра социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет имени аль-Фараби,

г. Алматы, Казахстан, e-mail: miramaulsharif@gmail.com, тел.: +7 701 224 4918

²докторант PhD, кафедра социологии и социальной работы,

Казахский национальный университет имени аль-Фараби,

г. Алматы, Казахстан, e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА (по материалам экспертных интервью)

В статье рассмотрены проблемы трудоустройства и безработицы выпускников вузов на основе экспертного интервью. Исследователями объясняется, что изменения в ситуации трудоустройства связаны не только с возросшим уровнем притязаний выпускников к рабочему месту, но и высокими требованиями работодателей к претендентам на вакансии. В современных экономических условиях возрастает роль профессионально-личностных качеств, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда, построение успешной профессиональной карьеры. Существует объективное противоречие между возможностями подготовки специалиста в вузе и потребностями в его знаниях и навыках на рынке труда.

Цель исследования – выявить наиболее предпочтительные характеристики выпускников университетов при приеме на работу.

Методология исследования. Исследование мнений экспертов-работодателей проводилось методом полуструктурированного интервью с элементами нарратива. Инструментарий исследования включил полужакрытые вопросы с возможностью включения собственного ответа респондента. Часть вопросов имела открытый тип, ответы на которые были получены в виде свободной беседы с записыванием в аудиоустройство. Транскрипты интервью подвергались качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 16 предприятий.

Результаты исследования. Большинство работодателей ждут от выпускников вузов именно стремления к карьерному росту, «состояться в профессии», ответственного исполнения своих функциональных обязанностей. В процессе работы опрошенные сталкивались с проблемой как «иметь дело с теми, кто получил не высшее образование, а дипломы о высшем образовании».

Ключевые слова: рынок труда, работодатели, эксперты, выпускники вузов, профессиональные качества, навыки и компетенции, безработица.

Maulsharif Mira¹, Sarsenova Asel²

¹candidate of Sociological Sciences, associate professor, department of sociology and social work,
al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan,
e-mail: miramaulsharif@gmail.com, tel.: +7 701 224 4918

²PhD student, department of sociology and social work, al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: aselek_82@bk.ru, tel.: +7 701 224 4918

Graduates of higher schools on the labor market (on the expert interviews' materials)

The article examines the problems of employment and unemployment of university graduates on the basis of an expert interview. Researchers explain that changes in the employment situation have been associated not only with the increased level of alumni claims to the workplace, but also the rating of employers' demands for job applicants. In modern economic conditions, the role of professional and personal qualities is increasing, ensuring competitiveness in the labor market, building a successful pro-

professional career. There is an objectively conditioned contradiction between the possibilities of training specialists in the university and the needs for its knowledge and skills in the labor market.

The purpose of the study is to identify the most preferable characteristics of university graduates in hiring.

Methodology of the study. The research of the opinions of the expert employers was conducted using semi-structured interviews with narrative elements. The study tool included semi-closed questions, with the possibility of including a respondent's own response. Some of the questions were of an open type, the answers to which were received in the form of free conversation with recording in an audio device. Transcripts of interviews were subjected to qualitative analysis. In the study participated top managers and HR managers of companies.

Results of the study. «I'm in the profession,» responsible performance of their functional duties. In the process of work, the respondents encountered a problem that describes the situation as «dealing with those who did not receive higher education but higher education diplomas».

Key words: labor market, employers, experts, university graduates, professional qualities, skills and competencies, unemployment.

Маульшариф Мира¹, Сарсенова Әсел²

¹әлеуметтану ғылымдарының кандидаты, доцент, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы, e-mail: miramaulsharif@gmail.com, тел.: +7 701 224 4918

²PhD докторанты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан, e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

Жоо-ның түлектері еңбек нарығында (эксперттік интервью материалдары бойынша)

Мақалада эксперттік интервью негізінде ЖОО түлектердің жұмысқа орналасуы мен жұмыссыздық мәселесі қарастырылған. Зерттеушілермен жұмысқа орналасу жағдайының өзгеруі ол тек түлектердің талаптарының жоғары болуымен ғана емес, сонымен қатар жұмыс берушілердің үміткерлерге қойылатын жоғары талаптарымен де байланысты екені түсіндіріледі. Қазіргі экономикалық жағдайларда еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін, табысты кәсіби карьераны құруды қамтамасыз ететін кәсіби-жеке сапалардың ролі өсіп келеді. Жоғары оқу орындарында маман даярлау мүмкіндіктері мен түлектердің алғаш еңбек нарығына шыққан уақыттағы білімі мен дағдыларының қажеттілігі арасындағы қарама-қайшылықтар бар.

Зерттеу әдістемесі: Нарратив элементтерімен жартылай құрылымдалған сұқбат әдісі арқылы эксперт-жұмыс берушілердің пікірлерін зерттеу. Зерттеу құралдары респондент өз жауабын бере алу мүмкіндігінен құралған жартылай жабық сұрақтардан тұрды. Сұрақтардың кейбір бөліктері ашық түрде болды, яғни аудиокұрылғыға жазылған еркін әңгімелесу түрінде алынған жауаптардан құрылды. Алынған жауаптар соңында транскрипталды. Зерттеуге 16 өндіріс орындардың басшылары мен менеджерлері қатысты.

Зерттеу нәтижелері: Көптеген жұмыс берушілер ЖОО түлектерден карьералық өсу, «өз мамандығында қалыптасу», өзінің қызметтік міндеттерін жаапкершілікпен орындауды күтеді. Сұрау барысында зерттеуге қатысушылар бірнеше проблемалармен ұшырасып жатты, соның ішінде «жоғары білім емес, ал жоғары білімі туралы диплом алғандар» сияқты жағдайды сипаттайтын проблемалармен кездесті.

Түйін сөздер: жұмыс берушілер, эксперттер, ЖОО түлектері, кәсіби сапалар, дағдылыр мен құзыреттіліктер, жұмыссыздық.

Введение

В период экономической нестабильности и в противоречивых условиях глобализации в некоторых регионах мира рынки труда подвержены к серьезным вызовам. В частности, это относится к рынку труда молодых специалистов, к которым предъявляются новые требования со стороны работодателей. Проблема недостаточной профессиональной состоятельности выпускников современных вузов как устойчивое явление становится ключевой при приеме на

работу и охватывает все новые рынки труда. Сегодня на рынке труда востребованы специалисты с высшим образованием с такими качествами, как способность к осуществлению инноваций, высокая адаптивность, желание получать новые навыки, знания, развиваться и наличие активной жизненной позиции. Также современный выпускник вуза должен иметь так называемый новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере, а мотивированный интерес.

В определенном смысле карьерная реализация выпускника и его финансовая независимость являются основой для множества демографических процессов, включая, в частности, заключение браков, рождение детей и процессы миграции. Это, в свою очередь, может иметь важное влияние на демографическую структуру в рассматриваемом регионе.

Казахстанский рынок труда выпускников вузов формируется в течение последних 20 лет под влиянием следующих основных факторов, как:

- перенасыщение рынка образовательными учреждениями (вузами) предоставляющими высшее образование¹. Сегодня в Казахстане с населением чуть более 17 млн. насчитывается 125 вузов и выпускаются ежегодно примерно 147,2 тысяч молодых специалистов (для сравнения: в Великобритании на число населения 60,4 миллионов приходится 89 вузов, в Финляндии на 5,2 миллиона – 20 вузов и т.д. В среднем, в странах Восточной Азии, Европы, России и Запада на численность населения от 150 тыс. до 700 тыс. человек приходится один вуз)²;

- существует объективно обусловленное противоречие между возможностями подготовки специалиста в вузе и потребностями в его знаниях и навыках на рынке труда. Несмотря на то, что количество выпускников университетов увеличивается ежегодно, снижается доля специалистов, которые выполняют работу, соответствующую уровню их образования и квалификации, полученных в университете;

- структура и наличие свободных мест в экономике не всегда соответствует профессиональным намерениям выпускников;

- ухудшение общеэкономической ситуации в стране в последние годы после стабилизации и формирования положительных макроэкономических тенденций, начала успешного функционирования институтов рыночной экономики за годы независимости;

- в обществе происходят постоянные изменения в мировоззрении, моделях поведения, сознании людей под влиянием глобализации. Переход к рыночной экономике потребовал от людей новой системы мышления и новой системы оценок себя и окружающего мира, нового по-

нимания и эффективности различных стратегий поведения, в том числе и на рынке труда.

Безусловно, большое значение для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на рынке труда имеют исследования стратегий поведения претендентов на работу. Однако, изменения в ситуации трудоустройства объясняются исследователями не только возросшим уровнем притязаний выпускников к рабочему месту, но и высокими требованиями работодателей к претендентам на вакансии. Поэтому как с академической, так и с практической точки зрения изучение, включающее мнения экспертов о карьерных установках выпускников вузов, является важным индикатором фундаментальных перемен, происходящих на рынке труда и в обществе в целом.

Литературный обзор

Научные исследования в области поведения выпускников вузов на рынке труда в целом являются плодотворными и рассматриваются с разных позиций (Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al., 2003). Прежде всего, период между окончанием высшего учебного заведения и устройством на работу впервые, равно как и характер первой работы после окончания учебного заведения, оказывает долгосрочное влияние на решения человека относительно его карьерного роста (Lynn B., et.al., 2009). В определенном смысле этот период предопределяет действия выпускника на более поздних этапах его карьеры (см. Pirog, 2016) и условия фактического перехода в мир взрослых и финансовой независимости.

Результаты влияния множества комплексных факторов, усиливающие сложности, препятствующие переходу от учебы к работе, среди прочего, включают в себя индивидуальные факторы, которые проявляются в скорости и способе реагирования определенного выпускника на спрос на рынке труда, в частности, в его активности и увлеченности поиском работы (James D. Werbel, 2000; Brown, Douglas J. et.al., 2006). Также крайне важными являются такие качества выпускников, как приспособляемость, мобильность, межличностные предварительные условия, манеры и культурные предпочтения в отношении работы (см. Allen и Van der Velden 2007; Jacob и Weiss 2008). Диплом университета имеет как никогда низкое влияние на беспрепятственный переход от учебы к работе, тогда как поведение соискателей становится все более значи-

¹ Источник <https://camonitor.kz/11657-pereizbytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. Дата обращения: 1 июня 2017.

² Источник. Аналитическая служба Рейтингового Агентства «Регионального финансового центра города Алматы (РФЦА).

мым (Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. 2001, Монтаев А.Б., 2015; Иванова В.С., 2016; см. Pirog, 2016).

В моделях и стратегиях поиска работы выпускников вузов важное значение имеют индивидуальные и личностные характеристики, а также «situational variables job search behaviors and outcomes» (Alan M.Saks, Blake E. Ashforth, 1999).

Исследователи Zikic J., и Alan M.Saks (Zikic J., Alan M.Saks, 2009) на основе когнитивной теории анализируют «career-relevant activities» в интенсификации поиска работы. Изучение карьерной адаптации и job search self-efficacy and outcomes проводится в исследованиях Y.Guan и др. (Y.Guan et.al., 2013, стр. 568), где карьерные притязания молодых людей с высшим образованием в контексте рынка труда Китая рассматриваются с точки зрения career construction theory. Значимость результатов исследования, по мнению авторов, является важной как в теоретическом, так и в практическом аспекте. Они получили результаты, которые показывают that for the four factors of career adaptability, career concern and career control served as the strongest predictors for job search self-efficacy, which in turn predicted job search outcomes. В работе Гончаровой Н.В. отмечается, что «в решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать акцент на повышении собственной активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда».

В исследованиях Ch.L.Goi, Ch.S.Hung Lau (2010, p.130) говорится, что производство конкурентоспособных и наиболее востребованных выпускников варьируется от их собственных позитивных установок таких как хорошая коммуникация, навыки презентации и других. Далее, lecturers and academic staff are also important to enhance positive student development and facilitating life-long learner's qualities. Связь образования с трудоустройством также обозначается в исследовании Л.А. Шакировой (Шакирова Л.А., 2014), которая отмечает, что теоретическая направленность обучения в вузе также создает определенные трудности при трудоустройстве выпускников.

Вопросы о том, как недавние выпускники ищут работу, какими ресурсами пользуются при поиске работы, как и кем заполняются свободные вакансии являются наиболее изученными среди анализируемых тем рынка труда (Granovetter, 1995, Peterson et.al., 2000). **Большинством** иссле-

дователей глубоко изучены роли социального капитала, социальных связей (Granovetter, 1973, 1974, 1985, 1995; S. Try, 2005; E. Villar et.al., 2000; D. Pirog, 2015),

Исследованию позиций работодателей на рынке труда посвящены работы Е.М. Авраамовой и Ю.Б. Верпаховской. Указанные авторы, относительно требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, на основе анализа собранной ими информации пришли к заключению, что они не отличаются разнообразием. «В проанализированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы – 86,6%; наличие высшего образования – 80,4%; наличие нужных связей – 70,5%; знания и трудовые навыки – 60,4%. В идеале нанимаемый работник – это дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания».

Необходимость в проведении исследования, которое изучало бы не только поведение выпускников университетов на рынке труда (Edvin A. J.Van Hooft et. al, 2004), но и мнение работодателей о них особенно важна в связи с тем, чтобы получить более объективную оценку проблемы безработицы среди недавних выпускников вузов.

Методология исследования

В целях выяснения характеристик выпускников, наиболее предпочтительных при приеме на работу, был проведен экспертный опрос представителей от организаций, принимающих выпускников. Анкета составляла всего 24 вопроса, из них 7 открытых, 12 полуоткрытых и 5 вопросов социально-демографического характера. Ответы на открытые вопросы, высказанные в свободной форме с элементами нарратива, записывались на аудиоустройство. Статистический анализ количественных ответов проводился с помощью программы SPSS. Устные ответы транскрибировались с диктофона, тексты кодировались и затем подверглись к качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 16 предприятий. Среди респондентов – представители банковского сектора, маркетинговых компаний, малого и среднего бизнеса, торговли, производства, государственной структуры, численность сотрудников, в которых варьировались от 10-20 чел. до более чем 2 000 чел.

Результаты исследований

Анализ опроса

Прежде всего, нас интересовал вопрос, принимают ли эксперты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. Большинство респондентов ответили, что стараются принимать, но они это сделают с некоторой оговоркой: «если подходит специальность и претендент удовлетворяет нашим требованиям, то да» (50%); мы обычно стараемся принимать на работу со стажем 1-2-3 года (42%)». И лишь около 10% опрошенных явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов – «на вакантные должности объявляем конкурс и у нас есть возможность дополнительно переобучить их, чтобы они соответствовали нашим требованиям».

Вакансии о свободных местах, как утверждают опрошенные, находятся в свободном доступе и чаще всего объявляются через Интернет-ресурсы (в основном указали Head Hunter), так ответила около треть респондентов. Также для этих целей используются газеты и сайты организации, по 20% соответственно. Столько же респондентов указали, что используют рекомендации знакомых. Процедура приема на работу осуществляется через прямое собеседование, проверки соответствующих знаний и навыков через тестирование (около 60 %). Чуть больше половины опрошенных отметили, что совсем не важным является роль социальных, личных связей или знакомых при приеме претендентов на работу, тогда как 32% опрошенных все же указали, что это скорее важно для них.

Около 90 % опрошенных также утверждают, что принятые ими на работу молодые специалисты заняты в вакансиях, напрямую связанных со специальностью. Абстрагируясь от себя, эксперты также размышляли над вопросом, связанным с причинами, из-за которых недавние выпускники вузов не работают по своей специальности. Почти половина экспертов видит проблему в низкой оплате. Остальные ответы разбросаны в таких предположениях, как отсутствие жилья, материальные затруднения, неясные перспективы карьерного роста.

Работодатели, также ответили на вопрос, касающийся видов взаимодействия с учреждениями высшего образования. Свыше 70% экспертов ответили, что сотрудничество с вузом в основном ограничивается базой производственной практики. И лишь наименьшая часть указала,

что проводят авторские лекции (около 10%). Остальные ограничиваются ситуативным участием в конференциях, круглых столах, акциях, социокультурных мероприятиях, проводимых вузом.

В то же время большинство экспертов считают, что казахстанский рынок труда достаточно обеспечен кадрами высокой квалификации (около 70 %).

Отвечая на вопрос «Какие еще причины могут быть отказа в приеме на работу молодых специалистов без стажа работы?», свыше 70% респондентов указали на недостаточность профессиональных знаний и трудовых навыков, около 20% – на такие личностные качества как слабая «коммуникативность», «скованность/затянутость», «безответственность».

Требования, предъявляемые работодателями при приеме на работу выпускников вузов – это, в первую очередь, «наличие диплома о высшем образовании» – 24,5%, затем работодатели берут во внимание «профессионально-личностные качества, такие как ответственность, инициативность, дисциплинированность и организаторские способности» – 14,3%, и замыкает первую тройку требования «стаж работы» – 12,2%. Во второй тройке находятся «овладение информационными технологиями» – (10,8%), «знание языков» (10,1%) и «глубокие теоретические знания и практические навыки».

Неудовлетворены качеством обучения молодых специалистов 42% опрошенных, затруднились ответить – 58%, неудовлетворены качеством профессиональной подготовки – 20%, затруднились ответить – около 70%. Удовлетворены качеством профессиональной подготовки лишь около 10% респондентов.

Анализ текстовых данных

Описывая ситуацию перехода выпускников университетов от учебы к рынку труда и общие характерные черты молодых специалистов, респонденты анализировали проблему больше с претензией на профессиональные и личностные качества соискателей. Прежде всего, все респонденты были едины во мнениях, что современные выпускники «амбициозны», «завышенного мнения о своих способностях и качествах», «хотят сразу большую зарплату».

Ряд экспертов делали акцент на том, что сегодня в Казахстане достаточно вакантных мест для молодых людей с высшим образованием. Проблема, по их мнению, заключается в отсутствии навыков и компетенции с их стороны при наличии диплома.

«...к примеру, элементарно не знают, что такой баланс. ... если он или она экономист по специальности, то сразу хочет стать экономистом, нужно ведь сначала хотя бы соглашаться на помощника. Недостаточно вузовских знаний и теории, нужна практика. ... Без опыта не идут работать на маленькую зарплату, отсюда и безработица. Бывает, поступают в вуз на грант, потом остаются невостребованными, хотя с высшим образованием. ...В основном это все-таки некачественная подготовка. В некоторых вузах обучают так, что потом их целый год надо переобучивать. Репутация о качественном образовании определенного вуза оказывает влияние на трудоустраиваемость. ...Хорошо образованные находят работу. В целом на рынке есть работа, молодые сами не признают их. В любой организации начинают с маленькой зарплатой, а молодые дипломированные сразу хотят высокую зарплату. Они слишком завышенного мнения о себе. Отсюда и безработица. ... Работа есть везде, если бы было желание; они приходят сюда на определенную вакансию, но я не вижу желания работать, они даже не стараются, либо ищут каких-то знакомых, через кого могут без напряжения получить работу. Лень и инфантилизм – вот причины безработицы».

Эксперты чаще всего касались недостатка практических навыков и умений, которые требуются для успешного выполнения трудовых функций. Почти все эксперты (около 90 %) отметили низкую корпоративную ответственность как наиболее недостающее качество молодых людей. Приведем несколько высказываний на эту тему:

«Опаздывает на работу чаще всего молодежь, которая только что окончила институты, университеты. ... мотивацией для работы у них является лишь заработная плата, но при этом они демонстрируют низкую корпоративную ответственность. К примеру, доработать, закончить к сроку для них не являются критериями исполнительности. Отработал свои 8 часов и все. ... К сожалению, в моей практике чаще встречаются безответственные к своей работе молодые люди, они опаздывают, не умеют хранить коммерческую тайну. Если им что-то не нравится, они просто не выходят на работу. ...молодые люди ныне очень амбициозные, позиционируют себя очень высоко. У них нет такого, что необходимо кропотливо работать, добиваться чего-то. Не выдерживают ритм работы, опаздывают на работу. От таких мы стараемся избавляться. ... Есть такие,

что лишь бы на работу устроиться, безответственные они, и как правило, долго не задерживаются».

Работодателям важнее всего адекватность ожиданий, способность учиться, развиваться.

Достаточно часто звучавшие из уст экспертов отрицательные стороны личностных и профессиональных качеств выпускников вузов – это: *«завышенное самомнение», «забывают о субординации, не соблюдают этические нормы», «уходят в другую отрасль, не ставят изначально цель работать и развиваться по специальности», «не хватает навыков написания текстов, анализа, исследования данных, коммуникации или самопрезентации; не очень хорошо знают математику, не хватает знаний языков», «низкие квалификации», «не могут написать даже заявление при приеме на работу», «не могут разговаривать с потенциальными клиентами», «ленятся».*

Углубляясь в анализируемую проблему, эксперты были единодушны в оценочных позициях относительно причин недостаточности необходимых компетенций для работы выпускников вузов. Типичные ответы экспертов можно описать трактовкой одного из экспертов:

«квалифицированный специалист – это специалист который имеет навыки, который в период обучения получил понимание специфики своей отрасли, получил хорошее базовое образование, понимает взаимосвязь системного образования с работой».

Проблему несоответствия молодых специалистов требованиям рынка труда можно красноречиво обозначить ответом одного респондента:

«Если бы рынок труда обеспечивался бы квалифицированными специалистами, мы бы не приглашали дизайнеров, директоров продаж из зарубежья, из Украины, России или Белоруссии».

Относительно характера взаимосвязи рынка труда и вуза, большинство респондентов отметили, что их компания или организация служат базой практики. Лишь несколько опрошенных отметили, что у них имеется *«научно-консультационное сотрудничество в основном по написанию и защите дипломных работ».* Здесь лидером по упоминанию был Казахстанско-Британский технический университет; также по одному и два раза были упомянуты другие тричетыре технических университета.

Какими видят респонденты перспективу развития рынка труда с участием выпускников вузов в ближайшие 5-6 лет? Ответы на данный

вопрос явно имеют определенные противоречивые и провоцирующие коннотации, которые заключены в морально нагруженных прогнозах, как «оптимистичных» и «пессимистичных». Поэтому обсуждение проблематики в перспективе, с участниками экспертного опроса позволило выявить не только взгляды респондентов по вопросам взаимоотношений работодателя и молодые специалисты-выпускники вузов, но и связь между этими взглядами и некоторыми фундаментальными проблемами казахстанского общества. Заметим, что приведенная альтернатива прогнозов («оптимистически» и «пессимистически») – это прежде всего аналитическая конструкция, потому что непосредственно в ответах экспертов данные подходы часто совмещались. Мы выделили из ответов опрошенных «позитивные» перспективы развития рынка труда, это:

«...конкуренция усилится за счет глобализации рынка труда, увеличения продолжительности жизни в Казахстане; появится много доступных альтернативных сайтов по поиску работы и все больше молодых людей будут использовать при поиске работы именно Интернет-ресурсы; на рынок труда вернуться те, которые получили качественное образование зарубежом; студенты начнут поиск работы, начиная с 1-2 курсов; безработица среди выпускников вузов в стране уменьшится за счет демографических изменений».

Следует отметить, что в ответах респондентов преобладали нерадужные настроения относительно качества образования:

«боюсь, что качество образования за 5-6 лет не изменится, на рынок опять выйдут неподкованные, неготовые специалисты и нам придется довольствоваться ими; на рынок ежегодно выходят десятки тысяч выпускников, а требования работодателей растут согласно международной практике и стандартам, и соответственно их (выпускников) некуда девать».

Из «пессимистических» ответов как мы уже отметили выше, можно проследить фундаментальную проблему современной казахстанской экономики:

«иногда производственные программы запаздывают, ... бывают, что планы по факту не осуществляются; скорость притока новых выпускников выше, чем скорость открытия новых рабочих мест, т.е. мы отстаем по созданию новых рабочих мест».

Выводы и дальнейшее обсуждение

Проведенное нами исследование показало, что проблему трудоустройства выпускников следует рассматривать в комплексе с социально-экономическими условиями, в которых реализуются рыночные отношения в сфере труда. Поскольку поиск работы и трудоустройство после окончания учебного заведения, как и характер первой работы, оказывают долгосрочное влияние на решения человека относительно его карьерного роста, в будущем он может приводить к важным и долгосрочным социальным, психологическим и экономическим последствиям.

Тенденции и тренды на рынке труда выпускников на международном уровне связаны в большей степени со стратегией и эффективностью поиска работы, а также конкурентоспособностью и профессиональной подготовкой. Среди прочего, они включают в себя индивидуальные факторы, которые проявляются в социальной активности молодых людей при поиске работы, и такими крайне важными качествами как приспособляемость, быстрая обучаемость, мотивированность и культурные манеры в отношении работы.

Изученные мнения казахстанских экспертов выявили несоответствия профессиональных и личностных качеств молодых специалистов к требованиям работодателей и причины, порождающие проблемы при трудоустройстве. Работодатели ожидают активных, имеющих хорошие и уверенные знания по специальности с наличием дополнительного образования, осведомленных в сфере новых технологий, умеющих легко адаптироваться к новым условиям, имеющих способности к обучаемости новому, а также стремящихся к карьерному росту в выбранной сфере молодых людей. Выяснилось, что недавние выпускники вузов в основной своей массе уступают по многим выдвинутым требованиям от работодателей. Большинство молодых людей не имеют ни опыта работы, ни дополнительного образования, ни легкой обучаемости новому, ни знаний в области делового этикета и корпоративной культуры. Нет установки на скромную оплату труда из-за отсутствия опыта работы.

Тема выпускников университетов на рынке труда требует дальнейшего анализа. Это, главным образом, связано с тем фактом, что наличие диплома о высшем образовании не является гарантией трудоустройства. Возникает множество

отрицательных факторов, связанных с заинтересованными сторонами вуза: студентами, работодателями, бизнесом.

Вопросы, которые остаются нерешенным для исследователей в отношении изменения ситуации на рынке труда, заключаются в установлении того, какова роль государства в уре-

гулировании количества и качества вузов, и что делать со скептическим настроением работодателей, представителей бизнеса в отношении выпускников. Рассматривают ли они подготовку и обучение в стенах вуза нужных себе кадров как важнейший инвестиционный проект, повышающий эффективность высшего образования.

Литература

- 1 Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. (2006). Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования». – №4. – С. 37-46.
- 2 Allen and Van der Velden, R. (2007). Transition from higher education to work. In U. Teichler (LTd). *Careers of university Graduates: Views and experiences in corporative perspectives*. Pp. 5-77. Netherlands: Springer. Doi: 10.1007/978-1-4020-5926-1_4
- 3 Brown, Douglas J. at.all., (2006), Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(3), 717-726.
- 4 Высшее образование Казахстана (2012). Аналитическая служба Рейтингового Агентства «Регионального финансового центра города Алматы (РФЦА).
- 5 О гынке труда выпускников вузов. <http://ecsocman.hse.ru/data/972/870/1231/011.GONCHAROVA.pdf>. Дата обращения 18 мая 2017 г.
- 6 Guan Y.et.al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 83, pp. 561-570.
- 7 Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-80.
- 8 Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- 9 Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91: 481-510.
- 10 Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago
- 11 Edvin A. J.Van Hooff at. al, (2004). Predictors of Job Search Behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*. Volume 57, Issue 1, pp. 25–59.
- 12 James D. Werbel, (2000) Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 57, Issue 3, December 2000, pp. 379-394.
- 13 Jacob, V., and Weiss, F. (2008). From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US, working papers, 110, Universitat Manheim. https://www.researchgate.net/publication/226221089_From_higher_education_to_work_patterns_of_labor_market_entry_in_Germany_and_the_US
- 14 Иванова В.С., (2016). Стратегии трудоустройства выпускников вуза. *Вестник науки Сибири*. . №1(20), стр.12-21. / (Ivanova B.S. (2016). Strategii trudoustroystva выпускников вуза. Vol.1(20), pp.12-21.) [Ivanova B.S. (2016). Strategies for employment of graduates of the university. *Bulletin of Siberian Science* Vol.1(20), pp.12-21.]
- 15 Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- 16 Lee Goi Ch., Siik Hung Lau Ch.. *Graduetes' Employment: the value of Curtin University of Technology Sarawak's Graduetes*. *International Journal of Marketing Studies*. Vol.2, N1, May 2010
- 17 Lynn B., Joel M., Tao L., (2009). A Sociological (De) Construction of the Relationship between Status and Quality. *American Journal of Sociology*. Volume 115. Number 3. Pp. 755–804
- 18 Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships Among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and Employment Outcome. *Journal of Business and Psychology* 18: 207. doi:10.1023/A:1027349115277
- 19 Монтаев А.Б. (2015) Стратегии поиска работы вузовских работников России и Казахстана: кросскультурный подход // *Общественные науки. Социология*. – №1(33). – С. 125-131.
- 20 Официальная статистическая информация http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRbsbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&_afLoop=24372016137231145#%40%3F_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D146qhck0wm_4. Дата обращения: 25 мая 2017.
- 21 Переизбыток вузов и студентов – главная беда высшего образования в Казахстане (Perezibytok vuzov I studentov glavnaya beda vysshego obrazovaniya v kazahstane). *Central Asia Monitor* (25-04-2014). <https://camonitor.kz/11657-perezibytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. Дата обращения: 1 июня 2017.
- 22 Petersen T. at. al. (2000). Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology*. Volume 106 Number 3 (November 2000): Pp. 763-816.
- 23 Pirog D. (2016), Job Search Strategies of Recent University Graduates in Poland: Plans and Effectiveness. *High Educ.* pp.557-573.

- 24 Saks, Alan M. Blake E. Ashforth (1999). Effects of individual differences and Job Search Behaviors on the Employment status of recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 54, pp. 335-349.
- 25 Saks, Alan M. Ashforth, Blake E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87(4), pp. 646-654.
- 26 Saks, Alan M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 68 (3), pp. 400-415.
- 27 Шакирова Л.А. Трудоустройство выпускников вузов Казахстана. *Alma mater // Вестник высшей школы*. – № 3. – март, 2016. file:///Users/Mira/Downloads/informacionno-analiticheskiy_centra_-_trudoustroystvo_vypusnikov_vuzov_kazhstana_-_2016-04-15.pdf. Дата обращения 18 мая 2017 г.
- 28 Try S., 2005. The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-economics*, 34, 223-243.
- 29 Villar E., Juan J., Corominas E. & Capell D., (2000). What kind of networking strategy advice should career counselors offer University Graduates searching for a job? *British journal of Guidance and Counseling*, Vol.28, N 3, 2000. P. 389-409.
- 30 Zikic J., Alan M.Saks. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, pp.117-127.

References

- 1 Avraamova E.M., Verpahovskaya J.B. (2006). *Rabotodateli i vypusniki vuzov na rynke truda: vzaimnye ozhidanya. Sociologicheskie issledovaniya*. №4, pp. 37-46.]
- 2 Allen and Van der Velden, R. (2007). Transition from higher education to work. In U. Teichler (LTd). *Careers of university Graduates: Views and experiences in corporative perspectives*. Pp. 5-77. Netherlands: Springer. Doi: 10.1007/978-1-4020-5926-1_4
- 3 Brown, Douglas J. at.all., (2006), Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, Vol 91(3), 717-726.
- 4 Vishaya shcola Kazakhstana (2012). *Analiticheskaya sluzhba reitingovogo agenstva 'Regionalnogo finansovogo centra Almaty (RCFA)'* [Higher education in Kazakhstan (2012). Analytical Service of the Rating Agency «Regional Financial Center of Almaty]
- 5 Goncharovf N.V. O rynke truda vypusnikov vuzov. <http://ecsocman.hse.ru/data/972/870/1231/011.GONCHAROVA.pdf>. 18 may 2017 г.
- 6 Guan Y.et.al. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: a three investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*. 83, pp. 561-570.
- 7 Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-80.
- 8 Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- 9 Granovetter, M. S. (1985). *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. *American Journal of Sociology*, 91: 481-510.
- 10 Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago
- 11 Edvin A. J. Van Hooft at. al. (2004). Predictors of Job Search Behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*. Volume 57, Issue 1, pp. 25–59.
- 12 James D. Werbel, (2000) Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 57, Issue 3, December 2000, pp. 379-394.
- 13 Jacob, V., and Weiss, F. (2008). From higher education to work patterns of labor market entry in Germany and the US, working papers, 110, Universitat Manheim. https://www.researchgate.net/publication/226221089_From_higher_education_to_work_patterns_of_labor_market_entry_in_Germany_and_the_US
- 14 Ivanova B.S. (2016). Strategii trudoustroystva vypusnikov vuza. Vol.1(20), pp.12-21. [Ivanova B.S. (2016). Strategies for employment of graduates of the university. *Bulletin of Siberian Science* Vol.1(20), pp.12-21.]
- 15 Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- 16 Lee Goi Ch., Siik Hung Lau Ch.. Graduetes' Employment: the value of Curtin University of Technology Sarawak's Graduetes. *International Journal of Marketing Studies*. Vol.2, N1, May 2010
- 17 Lynn B., Joel M., Tao L., (2009). A Sociological (De) Construction of the Relationship between Status and Quality. *American Journal of Sociology*. Volume 115. Number 3. Pp. 755–804
- 18 Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. et al. (2003). A Longitudinal Study of the Relationships Among Job Search Self-Efficacy, Job Interviews, and Employment Outcome. *Journal of Business and Psychology* 18: 207. doi:10.1023/A:1027349115277
- 19 Montaeв A.B. Strategii poiska raboty vuzovskih vypusnikov Rossii i Kazahstan: kross-kulturnyy podhod. *Social Sciences. Sociology*. Vol. 1(33), pp. 125-131 [Montaeв A.B. Strategies for the search for work of university employees in Russia and Kazakhstan: a cross-cultural approach. *Social Sciences. Sociology*. Vol. 1(33), pp. 125-131].
- 20 Official statistical information http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersEducation;jsessionid=NhLmZp2L72x6jQ7v4QzfNR2gkCzn9Xs2fmbRbSbTqSh7xfNpPvFs!-2091847993!-627311938?lang=ru&_afLoop=24372016137231145#%40%3F_afLoop%3D24372016137231145%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D146qhc0wm_4. Retrieved: 25 may 2017.
- 21 Pereizbytok vuzov i studentov glavnaya beda vysshego obrazovaniya v kazahstane. *Central Asia Monitor* (25-04-2014). <https://camonitor.kz/11657-pereizbytok-vuzov-i-studentov-glavnaya-beda-vysshego-obrazovaniya-v-kazahstane.html>. 1 june 2017.
- 22 Petersen T. at. al. (2000). Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology*. Volume 106 Number 3 (November 2000): Pp. 763-816.

- 23 Pirog D. (2016), Job Search Strategies of Recent University Graduates in Poland: Plans and Effectiveness. High Educ. pp.557-573.
- 24 Saks, Alan M. Blake E. Ashforth (1999). Effects of individual differences and Job Search Behaviors on the Employment status of recent University Graduates. Journal of Vocational Behavior. 54, pp. 335-349.
- 25 Saks, Alan M. Ashforth, Blake E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. Journal of Applied Psychology, Vol 87(4), pp. 646-654.
- 26 Saks, Alan M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. Journal of Vocational Behavior. Vol. 68 (3), pp. 400-415.
- 27 Shakirova L.A. (2016). Trudoustroistvo vypusknikov vuzov. Alma mater. Vestnik vyshei shkoly.
28. Try S., 2005. The use of job search strategies among university graduates. The Journal of Socio-economics, 34, 223-243.
- 29 Villar E., Juan J., Corominas E. & Capell D., (2000). What kind of networking strategy advice should career counselors offer University Graduates searching for a job? British journal of Guidance and Counseling, Vol.28, N 3, 2000. P. 389-409.
- 30 Zikic J., Alan M.Saks. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. Journal of Vocational Behavior, 74, pp.117-127.

3-бөлім
ШЕТЕЛДІК ӘРІПТЕСТЕРДІҢ МАҚАЛАЛАРЫ

Раздел 3
СТАТЬИ ЗАРУБЕЖНЫХ КОЛЛЕГ

Section 3
ARTICLES OF FOREIGN COLLEAGUES

**Балабаева Альбина¹, Касымжанова Анаргуль²,
Черникова Тамара³, Аймаганбетова Ольга⁴**

¹тренер-консультант, Центр индивидуальной и бизнес-психологии «Кокжиек»,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: askpsy@mail.ru, тел.: +7 701 513 4377

²к.психол.н., доцент, зав.каф. психологии Университета Туран,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: a.kassymzhanova@turana-edu.kz, тел.: +7 701 277 2564

³доктор психологических наук, профессор кафедры психологии;
Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
г. Волгоград, Россия, e-mail: tamara@vsru.ru, тел.: +7 917 725 7247

⁴доктор психологических наук, профессор кафедры общей и прикладной психологии,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби,
г. Алматы, Казахстан, e-mail: alnara25@mail.ru, тел.: +7 701 480 3425

**АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПЕРСОНАЛА
НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ**

В статье представлены результаты исследования групповых ценностей персонала строительной компании. Одним из стратегических направлений любого современного государства является, прежде всего, формирование и развитие ценностных ориентаций, способных сформировать систему основных базисных ценностей как идею государственной политики, дающей возможность личностному и групповому развитию во благо общества. Вместе с тем жизненные реалии обнаруживают серьёзные противоречия, выражающиеся в отсутствии единого содержания ценностно-смыслового общественного ориентира и потребностью личности в дифференциации окружающей действительности по степени значимости. В независимости от сферы деятельности личность выражает свое отношение к процессу деятельности через свою систему ценностей. Система ценностных ориентаций и отношений определяет характер взаимодействия личности и группы. Проблема изучения мотивов как основы ценностно-смысловой сферы отдельно взятой личности и группы в целом позволяет пролить свет на факторы удержания персонала в компании, с учётом психологических особенностей развития малых групп. Ценностно-ориентационная активность – это, по сути, стремление и мотивация персонала эффективно решать возникающие трудности в процессе достижения поставленных производственных целей. В научной литературе возник специфический дефицит эмпирических исследований, рассматривающих изучение ценностей и мотивов персонала современных коммерческих компаний, составляющих большой пласт работодателей. Проведенный системный анализ материала в психологической теории и практике, относящегося к проблеме исследования, позволил определить, что групповые ценности в различных группах, их набор и функционирование – это явление уникальное по своей сути.

В качестве метода исследования выступает авторская анкета измерения ценностных ориентаций персонала компании. По результатам исследования было выявлено, что наиболее значимыми ценностями для персонала строительной компании являются «условия труда» и «содержание выполняемой работы». В случае поддержания руководителем группы данного круга ценностей персонал компании будет стремиться к активно-деятельностному решению возникающих трудностей и имеющихся проблем.

Ключевые слова: ценностные ориентации группы, мотивационный менеджмент, взаимодействие персонала и руководителей.

Balabayeva Albina¹, Kasimdzhanova Anargul²,
Chernikova Tamara³, Aimagambetova Olga⁴

¹coach-consultant; Center for Individual and Business Psychology «Kokzhiek»,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: askpsy@mail.ru, tel.: +7 701 513 4377

²candidate of psychological science; associate professor; Head of Department of psychology
at «Turan» University, Almaty, Kazakhstan, e-mail: a.kassymzhanova@turan-edu.kz, tel.: +7 701 277 2564

³Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology;
Volgograd State Social and Pedagogical University,
Volgograd, Russi, e-mail: tamara@vspu.ru, tel.: +7 917 725 7247

⁴Doctor of Psychological Sciences, Professor, department of general and applied psychology;
al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan, e-mail: alnara25@mail.ru, tel.: +7 701 480 3425

Analysis of the results of empirical study of value orientations at the example of the construction company personnel

This article presents the results of studying the group values of the construction company personnel. One of the strategic directions of any modern state is primarily the formation and development of the value orientations, capable to form a system of fundamental basic values like the idea of a state policy, promoting the personal and group development for the benefits of the society. However, the realities of life are discovering serious contradictions in terms of absence of unified content for the value-meaning of public orientation and the need of the individual to differentiate the reality by degree of its importance. Regardless of the area of activities, an individual expresses his/her attitude towards the process of activities through the own system of values. System of value orientations and relationships determines the nature of interactions between the individual and the group. Studying the motives as a basis for the value and semantic area of a separate individual and group as a whole allows to shed the light on the retention factors within a company, taking into consideration the psychological features of the small group development. Value-orientation activity serves as a motivation for the personnel to effectively address the difficulties that may affect the psychological climate in a team. The scientific literature has a specific deficit of empirical researches dealing with the study of values and motives of the personnel, working for the modern commercial companies that make up the large number of employers. The conducted systematic analysis material in a psychological theory and practice, relating to the problem of the study allowed us to define that the group values in different groups, their set and functioning is a truly unique phenomenon.

The author's questionnaire for measuring the value orientations is used as a method to research of the personnel of a commercial company. The study results revealed that the most important values for the personnel of the company are «working conditions» and «scope of the work to be performed». If the team leader supports the company's values, then the employees will endeavour to the passive perception of difficulties and ignoring the existing problems.

Key words: value orientations of a group, motivational management, interaction between the staff and managers.

Балабаева Альбина¹, Қасымжанова Анаргүл²,
Черникова Тамара³, Аймағанбетова Ольга⁴

¹жаттықтырушы-кеңесшісі; «Көкжиек» жеке және бизнес психология орталығы,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: askpsy@mail.ru, тел.: +7 701 513 4377

²психология ғылымдарының кандидаты, доцент,
Тұран университетінің психология кафедрасының меңгерушісі,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: a.kassymzhanova@turan-edu.kz, тұл.: +7 701 277 2564

³психология ғылымдарының докторы, профессор, психология кафедрасы,
Волгоград мемлекеттік әлеуметтік педагогикалық университет,
Волгоград, Ресей, e-mail: tamara@vspu.ru, тел.: +7 917 725 7247

⁴психология ғылымдарының докторы, профессор, жалпы және қолданбалы психология кафедрасы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан, e-mail: alnara25@mail.ru, тел.: +7 701 480 3425

Құрылыс компаниялар мысалында персоналды құндылық бейімделуінің эмпирикалық зерттеудің нәтижелерін талдау

Мақалада құрылыс компаниясы қызметкерлерінің топтық құндылықтарын зерттеу нәтижелері келтірілген. Кез келген заманауи мемлекеттің стратегиялық бағыттарының бірі, ең алдымен, негізгі бизистік жүйені қоғам игілігі үшін тұлғалық және топтық дамуға мүмкіндік беретін мемлекеттік саясат идеясы ретінде қалыптастыруға қабілетті құндылық бағдарларын қалыптастыру және дамыту болып табылады. Сонымен бірге өмір шындығы құндылықтық-мағыналық қоғамдық бағдардың бірыңғай мазмұнының жоқтығы мен тұлғаның қоршаған болмысты мәнділік дәрежесі бойынша саралау қажеттілігінен көрінетін күрделі қайшылықтарды

аңғартады. Қызмет саласына қарамастан тұлға қызмет үдерісіне қалай қарайтынын өзінің құндылықтар жүйесі арқылы көрсетеді. Құндылық бағдарлар мен қарым-қатынастар жүйесі тұлға мен топтың өзара әрекеттесу сипатын анықтайды. Жеке алынған тұлға мен тұтастай топтың құндылықтық-мағыналық саласының негізі ретінде уәждерді зерттеу мәселесі шағын топтардың дамуының психологиялық ерекшеліктерін ескере отырып, қызметкерлерді компанияда ұстап қалу факторларын анықтай түсуге мүмкіндік береді. Құндылықтық-бағдарлық белсенділік ұжымның психологиялық ахуалына кері әсер етуі ықтимал туындайтын қиындықтарды тиімді шешуге қызметкерлердің уәжі болып табылады. Ғылыми әдебиетте жұмыс берушілердің үлкен бөлігін құрайтын заманауи компаниялардағы қызметкерлердің құндылықтары мен уәждерін зерттеуді қарастыратын эмпирикалық зерттеулердің ерекше тапшылығы пайда болды. Материалға жүргізілген жүйелік талдау зерттеу мәселесіне жататын психологиялық теорияда және практикада әртүрлі топтардағы топтық құндылықтардың, олардың жиыны мен қызметі шын мәнінде бірегей құбылыс болып табылатынын анықтауға мүмкіндік берді.

Зерттеу әдісі ретінде коммерциялық компания қызметкерлерінің құндылықтық бағдарларын өлшеудің авторлық сауалнамасы жүреді. Зерттеу нәтижелері бойынша компания қызметкерлері үшін «еңбек жағдайлары» мен «орындалатын жұмыстың мазмұны» ең маңызды құндылықтар болып табылатындығы анықталды. Осы құндылықтар аясын топ басшысы қолдаған жағдайда, компания қызметкерлері туындайтын қиындықтарды сылбыр қабылдап, бар мәселелерді елемеге тырысатын болады.

Түйін сөздер: топтың құндылық бағдарлары, уәждемелік менеджмент, қызметкерлер мен басшылардың өзара әрекеттесуі.

Изучение групповой системы ценностей указывает на неоспоримость факта влияния ценностей на жизнедеятельность и продуктивность малой группы. Взаимосвязь ценностей и интенсивность их влияния на групповую динамику указывают на детерминанты поведения людей в группе и соответственно на доминирующий тип мотивации.

Групповые ценности или групповые ценностные ориентации имеют двойственный характер, это субъективные оценки сотрудников в организации негласные нормы и представления.

Анализ употребления термина «ценность» в исследованиях показывает, что данное понятие имеет множество смысловых оттенков. На формирование общей теории ценностей большое влияние оказали работы психологов, философов, социологов, политологов, посвященные выявлению сущности и структуры ценностей. Структура ценностей исследуется в классических трудах Э. Дюркгейма, М. Рокича, Т. Адорно, М. Шварца, Р. Невитт Сэнфорда, В. Горянова, М. Яницкого, И. Сенина, предложивших классификации ценностей и систем ценностей в структуре характера личности.

Понятие ценностей не имеет единой эпистемологической природы, однако во взгляде исследователей на данную проблему можно вычленилть некие интегративные концепции. Нами выделены несколько подходов к пониманию данного термина, особое внимание мы уделили пониманию ценностей через потребности и мотивы человека.

Э. Дюркгейм в своих работах анализировал взаимовлияние ценностно-нормативных систем общества и личности. Отмечая при этом, что система ценностей общества представляет собой совокупность ценностных проявлений отдельных индивидов, и, соответственно, «объективна уже благодаря тому, что она коллектива». Э. Дюркгейм считает, что шкала ценностей оказывается таким образом свободной от субъективных и изменчивых оценок индивидов. Последние находят вне себя уже устоявшуюся классификацию, к которой они вынуждены приспособляться. Механизмом, регулирующим поведение человека в обществе, является внутреннее принятие им социальных ценностей посредством внешнего принуждения: «мы явственно ощущаем, что не являемся хозяевами наших оценок, что мы связаны и принуждаемы. Нас связывает общественное сознание» (Э. Дюркгейм, 2015: 134).

Идеи мыслителя актуальны и сегодня, причем подтверждение они находят в результатах исследований ученых. В любой социальной группе будет иметь преимущество определенного набора социальных ценностей или ценностных ориентаций, принятие которых способствует возникновению ощущения сопричастности с группой и обществом.

Ценностные ориентации противоречивы по характеру. Они одновременно объективны (предметны), так как отражают объективную действительность, объективные связи, в которые вступает человек с окружающими его людьми и предметами, и субъективны (духовны), так

как существует в сознании субъекта и отражают то, как он сам относится к действительности.

Содержанием субъективной стороны отношений внутри группы, в нашем исследовании – внутри одной отдельно взятой строительной организации, выступают интересы, стремления, потребности, вкусы, склонности, оценки, принципы, убеждения. Они возникают как отражение реально существующего бытия во взаимосвязи с элементами будущего, с предполагаемыми результатами деятельности и выступают побудительной причиной действия.

Групповая система ценностей как социально-психологическая характеристика малой группы отражает ещё один важный момент – это «согласованность действий» членов группы в условиях совместной деятельности при наличии или отсутствии конфронтации.

В коллективе как высшей форме групповой деятельности групповая совместимость образует иерархию уровней. Нижний уровень составляют психофизиологическая совместимость темпераментов и характеров, сенсомоторная согласованность при выполнении ими совместных действий, интенсивность коммуникативных внутригрупповых связей, взаимность социометрических выборов. На более высоком уровне групповая сплоченность – согласованность функционально-ролевых ожиданий – представлений членов группы о том, что именно, с кем и в какой последовательности должен делать каждый при реализации общей для всех цели. Высший уровень групповой совместимости находит своё отражение в предметно-целевом и ценностно-ориентационном единстве, групповой идентификации, адекватности возложения и принятия ответственности за успехи и неудачи друг друга, во взаимной референтности членов группы (С.А. Багрецов, 2015: 247).

Как отмечает Капцев А.В.: «сплоченность группы ее и социально-психологическая характеристика – совместимость членов групп – связаны с одной из ключевых социально-психологических характеристик – ценностями» (А.В. Капцев, 2014: 65).

Ценностные ориентации, таким образом, имеют определенную структуру и существуют в качестве проективной реальности, которая связывает индивидуальное сознание с общественным, субъективную реальность с объективной. Ценностные ориентации исторически рассматриваются в психологии как один из атрибутов социокультурного существования человека – носителя ценностного отношения.

На иерархию групповых ценностей влияет множество факторов. Трудовая деятельность, формирующая определенное отношение к собственной профессиональной активности, взаимодействие сотрудников и отношение руководства к сотрудникам. Негласные правила, принимаемые или не принимаемые коллективом. Сотрудник как отдельный элемент организации выступает в качестве носителя набора определенных ценностей.

По мнению А.И. Донцова, в преданности сотрудников своей организации отражаются трудовые ценности, этика, мотивация и удовлетворенность работой. Уровень приверженности сотрудников организации через призму собственных профессиональных ценностей определяет степень восприимчивости индивидов к внешним поощрениям (заработная плата, льготы и т.д.) и внутренним стимулам (карьерный рост, признание, оценка достижений). Сотрудники, которые ценят свою компанию, более склонны к инициативности, творчеству, что указывает на развитие у них нематериальных ценностей (А.И. Донцов, 2016: 59-65).

Групповые ценности организации – это совокупность коллективных предпочтений ценностей, которые формируются у группы через адаптацию, а также являются достаточно эффективными для передачи их новым членам компании.

Исследование ценностной стороны коллективной деятельности есть необходимое условие построения адекватной концепции групповой динамики, а значит, и анализа интегративных процессов в коллективе (Ж.С. Мамедова, 2017: 112).

В исследовании М.С. Яницкого «Типы ценностных ориентаций» была поставлена задача охватить максимально широкий спектр ценностных представлений, распространенных в современном обществе, и на этой основе выделить типы индивидуальных систем ценностных ориентаций. Для решения поставленной задачи исследователем был выбран метод фокус-групп, количество опрошенных респондентов составило 360 человек в возрасте от 18 до 75 лет. По результатам исследования ценностные ориентации респондентов отражают стремление к физической и экономической безопасности, а также направленность на материальное благополучие.

Н.И. Лапин в своем исследовании ценностных ориентаций называет доминирующими ценности «ценностным ядром», и результаты его работы также, несомненно, были учтены нами в нашем исследовании.

На наш взгляд, в этих исследованиях прежде всего на первый план вышли терминальные ценности как некая общечеловеческая позиция, дающая слишком большой размах ценностей, соответствие которым всегда будет декларироваться так называемой общественной цензурой.

При этом однозначно ценность этих исследований дает нам возможность не просто сопоставлять результаты, но и делать определенные выводы.

Задача представленного нашего исследования связана с анализом существующих ценностных ориентаций, ценностных предпочтений сотрудников строительной компании. Учитывая имеющиеся исследования в области изучения ценностных ориентаций общества, нами была предпринята попытка изучить ценностные ориентации на конкретном предприятии. Для более четко структурирования имеющихся групповых ценностей в современных компаниях с ограниченным и относительно постоянным количеством человек.

В будущем мы предполагаем, что знание групповых ценностных предпочтений позволит использовать результаты исследования для поиска психологических механизмов управления групповой мотивации и групповой сплоченности. Решение второй задачи приведёт к формированию особого типа связей в группе, которые позволят данную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по определённым законам и использовать эти законы в процессе мотивации группы. Мы выделяем три уровня сплоченности: первый (поверхностный) уровень эмоциональных контактов; второй – ценностно-ориентационное единство группы, т. е. совпадение системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности; третий – уровень интеграции группы относительно общих целей групповой деятельности. Нас как исследователей заинтересовал второй уровень сплоченности – ценностно-ориентационное единство группы, т. е. совпадение системы ценностей, связанных с процессом совместной деятельности.

Сегодня руководители управляют рабочей силой, включающей сотрудников с различными ценностями, сталкиваясь со сложностями в коммуникации и сплочении коллектива. Так, например, Д. Кайлс говорит о потенциальном столкновении поколенных ценностей следующим образом: «Что происходит, когда разные поколения работают в одном отделе, или кол-

лективе, не зная поколенных ценностей своих коллег? Возникает конфликт, и производство может остановиться» (D. Kyles 2015: 52-55).

На современном этапе общественного развития потребности и мотивы трудовой деятельности работников становятся все глубже и разнообразнее. Отметим, что необходимо знать не только ценности и направленность мотивации отдельно взятых сотрудников, но прежде всего групповую мотивационную направленность.

Помимо традиционного внешнего – материального – мотива деятельности, появляется и постепенно становится все более распространенным внутренний мотив: потребность в самореализации, интересной и творческой работе. Система мотивации должна учитывать произошедшие изменения в потребностях сотрудников. Однако существует проблема недостаточного понимания того, каким образом можно мотивировать разрозненную массу работников, каждый из которых обладает индивидуальным набором ценностей.

Для создания системы мотивации мы должны лучше понимать, что в действительности ценно для конкретного сотрудника, а что – нет, соответственно, что мотивирует трудовую деятельность, а что – нет. В идеале система мотивации должна носить индивидуализированный характер, но в реальной современной экономике для средних и крупных предприятий невозможно определить ценности и потребности каждого сотрудника ввиду недостаточности ресурсов.

Таким образом, проанализировав теоретические аспекты проблемы индивидуальных и групповых ценностных ориентаций и их влияние на мотивационную направленность и изучив прикладные аспекты данной проблемы в работах М.С. Яницкого, И.Г. Сенина и других, а также опираясь на принцип единства процессуального и результативного подходов, на данном этапе мы поставили себе цель разработки и детальной психометрической проверки авторской психодиагностической методики. Методика направлена на диагностику выраженности ценностных ориентаций группы, понимаемых в качестве ведущих компонентов групповой направленности.

Цель настоящего исследования: изучить преобладание групповых ценностных ориентаций персонала строительной компании и выделить ценностные ориентации сотрудников, преобладание которых позволит определить групповую мотивационную направленность.

Объект исследования: сотрудники строительной компании «Айс-Астана» г.Астана.

Предмет исследования: ценностные ориентации сотрудников строительной компании.

Исследовательскую группу составили 57 сотрудников строительной компании (в том числе 15 мужчин и 42 женщины).

В центре индивидуальной и бизнес-психологии «Кокжиек» этапы разработки и внедрения анкеты исследования ценностей персонала охватывают период с 2013 по 2017 годы. Первый этап (2013 год) включает следующие действия: актуализация базы данных клиентов компаний для оценки лояльности и групповых ценностей сотрудников. Второй этап (2013-2014 годы – разработка показателей групповых ценностей персонала и структурно-функциональной модели формирования аксиологического потенциала личности как части группы, которая включает в себя эмоционально-мотивационный и результативно-деятельностный компоненты (таблица 1), в соответствии с которыми были выделены критерии оценки. Третий этап (2014-2015 годы) – заключение договоров с компаниями для проведения исследования. Четвертый этап (2015-2017 годы) – проведение исследований и апробация методики.

Поэтапное внедрение диагностического инструментария позволило нам:

- 1) получить сырые данные;
- 2) реализовать инструментарий в практической деятельности;
- 3) обозначить разнообразие и вариативность взаимовлияния различных факторов;
- 4) выделить наиболее значимые области ценностного ориентирования сотрудников строительных компаний;
- 5) представить результаты исследования на примере одной строительной компании.

Диагностический инструментарий для анализа ценностей малых трудовых групп представляет собой опросник, состоящий из девяти шкал, преобладание которых указывает на два типа групповой мотивации: активно-деятельностный и пассивно-терпимый типы.

Активно-деятельностный тип мотивации – это стремление сотрудников активно решать имеющиеся вопросы и способности брать ответственность на принятые решения и их реализацию. Пассивно-терпимый тип мотивации – это отсутствие стремления вовлекаться в процесс решения имеющихся проблем.

Для полноты исследования нами было проведена методика «Определение фактора мотивации» Ф. Герцбергера. В классической теории мотивации Ф. Герцбергера он выделяет два типа

факторов, влияющих на продуктивность, которые мы соотнесли с двумя типами ценностей. Это терминальные ценности – внешние поощрения (заработная плата, социальный пакет, льготы и пр.), и инструментальные ценности – внутренние стимулы (содержанием выполняемой работы, карьерный рост, ответственность, достижение личного успеха).

Исходя из этого Ф. Герцберг выделил две категории, которые он назвал гигиеническими факторами и факторами мотивации. Гигиенические факторы – внешние факторы неудовлетворенности по отношению к работе, которые снимают неудовлетворенность работой. Их еще называют факторами здоровья. Они связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. К ним можно отнести такие факторы, как нормальные условия труда, достаточная заработная плата, политика фирмы и администрации, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой, статус. По Ф. Герцбергу, отсутствие или недостаточная степень присутствия гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой, которую он выполняет и считает ее малоценной. Если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не могут удовлетворять сотрудника, а следовательно и стимулировать на какие-либо поступки. Но их наличие в полной мере вызывает удовлетворение и способствует повышению эффективности выполняемой деятельности.

Внешние факторы удовлетворенности, направленные на успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности за выполняемое дело, возможность творческого и делового роста. Эта группа факторов предполагает, что каждый отдельный человек может качественно работать, когда видит цель и считает возможным ее достижение. Отсутствие или неадекватность ценностей не приводит к неудовлетворенности работой, но их совпадение приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду.

Изучив исследования ценностных ориентаций вышеперечисленных исследователей, мы пришли к выводу о необходимости использования адаптированной методики Ф. Герцбергера, направленной на изучение направленности. В ходе исследования был проведен опрос персонала строительной компании, который прово-

дился одновременно со всеми сотрудниками. Каждому из сотрудников был предложен бланк анкеты для заполнения. Время на заполнение не

было ограничено. Процесс анкетирования носил анонимный характер. Результаты исследования представлены на графике 1.

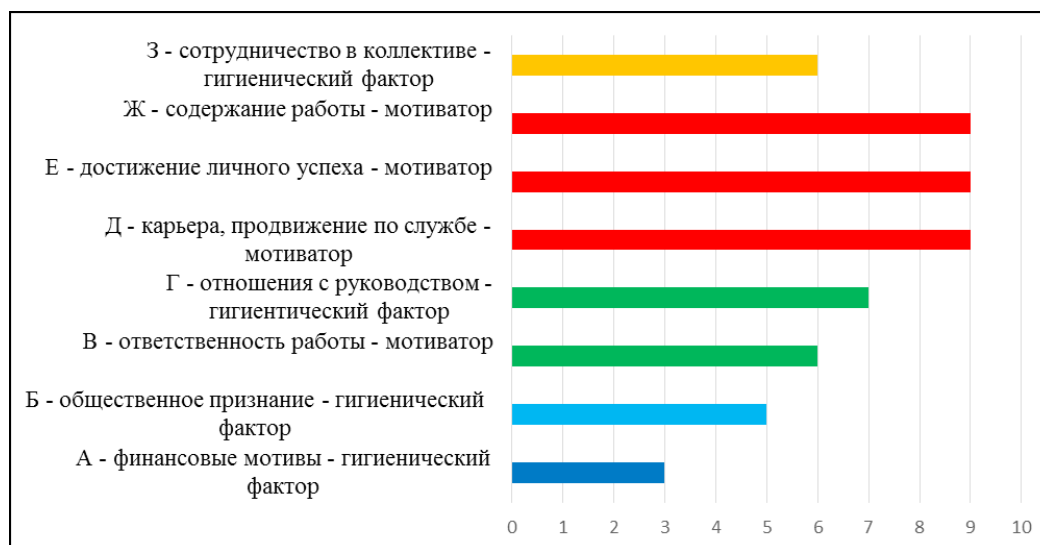


График 1 – Ценности сотрудников строительной компании по результатам тестирования Ф. Герцбергера

Полученные результаты и теория Ф. Герцбергера во многом стали основой для разработки методики измерения групповых ценностных ориентаций. Основным теоретическим конструктом методики является оценка наличия терминальных ценностей.

Мы понимаем терминальные групповые ценности как групповой выбор в наличии ценностей – убеждений в преимуществе определенных ценностей по сравнению с другими ценностями.

Перечень измеряемых методикой групповых ценностей был составлен на основе анализа и сопоставления содержания индивидуальных ценностных ориентаций. В нашем исследовании мы исходили из стремления и необходимости совпадений по своему содержанию с методикой Ф.Герцбергера, учитывая и то, что измеряемые шкалы могли иметь различные названия. Кроме этого, мы стремились к тому, чтобы методика была относительно не трудоемкой при выставлении оценок испытуемыми, а количество шкал соответствовало поставленной цели.

В результате этого был составлен и определен перечень диагностируемых ценностей, который состоял из девяти наименований:

1. **Перспективы развития компании.** Ценность заключена в знании существующих пер-

спектив развития компании в будущем и уверенности в завтрашнем дне.

2. **Эффективность управленческой деятельности.** Ценность выражается в значимости работы под эффективным управлением.

3. **Психологический климат в компании.** Ценность выражается в значимости работы в комфортных психологических условиях.

4. **Условия труда.** Ценность выражается в значимости работы в удовлетворительных и комфортных условиях труда.

5. **Наличие социального пакета.** Ценность выражается в значимости возможности получения социального пакета.

6. **Значимость гарантированной оплаты труда.** Ценность выражается в значимости высоко и стабильно оплачиваемой заработной платы.

7. **Содержание выполняемой работы.** Ценность выражается в значимости наличия интересной работы и возможности быть вовлеченным в деятельность компании.

8. **Профессиональная самореализация.** Ценность выражается в значимости иметь возможность реализовывать в компании свои умения и навыки и развиваться профессионально.

9. **Карьерный рост.** Ценность выражается в значимости возможности карьерного роста в компании.

Таким образом, разрабатываемая методика – это попытка создания инструмента, предназначенного для диагностики преобладания терминальных или инструментальных ценностей и их преобладание в группе.

В целом, конструкция методики такова, что в диагностическом плане она дает возможность ответить на два основных вопроса:

1. Какие терминальные или инструментальные ценности преобладают в данном коллективе?

2. Какие ценности более значимы для данного коллектива?

3. Удовлетворение каких ценностей способствует формированию активно-деятельностного типа мотивации?

В ходе исследования был проведен опрос персонала строительной компании, который проводился одновременно со всеми сотрудниками. Каждому из сотрудников был предложен

чистый бланк анкеты для заполнения. Время на заполнение не было ограничено. Процесс анкетирования носил анонимный характер. Результаты исследования представлены на графике 2.

Таблица 1 – Структура ценностных ориентаций сотрудников организации

Ценности	Наименование
Терминальные	психологический климат в компании, возможность профессиональной реализации, карьерный рост, содержание выполняемой работы, перспективы развития компании, эффективность управленческой деятельности
Инструментальные	оплата труда, социальный пакет, условия труда



График 2 – Профиль ценностных ориентаций сотрудников строительной компании по результатам анкетирования (ноябрь 2016 года)

По результатам исследований было выявлено, что наиболее значимой ценностью для группы сотрудников является «условия труда». Далее следуют ценности «содержание выполняемой работы», «психологический климат». Затем – «управленческая деятельность», «профессиональная реализация», «карьерный рост», «перспективы развития компании». И на последнем месте – «социальный пакет» и «оплата труда». Итоги ранговой корреляции представлены в таблице 2.

Ценностное самоопределение – это процесс, в котором отдельный сотрудник осуществляет выбор на основе осознания и соотнесения своих потребностей, возможностей и способностей с общественными запросами, что определяется системой его ценностных ориентаций. Исходя из результатов исследования, можно проследить, что результатом внутреннего взаимодействия в компании сложилась система ценностей, приоритетом в которой является результативно-деятельностный потенциал сотрудников.

Таблица 2 – Ранговое распределение ценностей сотрудников строительной компании

Ценности	Ранговый показатель
Условия труда	1
Содержание выполняемой работы	2
Психологический климат в коллективе	3
Управленческая деятельность	4
Профессиональная реализация	5
Карьерный рост	6
Перспективы развития компании	7
Социальный пакет	8
Оплата труда	9

Отметим, что ранг той или иной ценности определяется степенью вовлеченности в определенную сферу, в данном случае в результативно-деятельностную. Приведенные данные указывают на формирование активно-деятельностного типа мотивации, то есть сотрудники будут активно разрешать возникающие трудности при условии понимания и четкого видения перспектив развития компании.

Менее важными и предпочитаемыми оказались такие ценности, как «социальный пакет» и «оплата труда».

Мы применили метод корреляционного отношения Пирсона, сравнив переменные «условия труда» и «оплата труда», получили отрицательную корреляцию и установили следующие корреляционные связи: чем выше ценность «условия труда» сотрудников компании, тем ниже их ценность в «заработная плата».

Сравнив переменные «условия труда» и «социальный пакет», получили отрицательную корреляцию и установили, следующие корреляционные связи: чем выше ценность «условия труда» сотрудников компании, тем ниже для них ценность «социальный пакет».

В нашем исследовании подсчитывался коэффициент линейной корреляции между баллом по каждой шкале «Определение фактора мотивации» Ф.Герцбергера и баллом по каждой шкале анкеты «Измерение ценностей». Таким образом мы попытались установить наличие связей между уровнем выраженности тех факторов – мотиваторов, которые определяются как мотиваторы и гигиенические факторы, и уровнем выраженности каждой ценности и значимости ценностных ориентаций сотрудников.

В результате были получены следующие данные:

Существует линейная корреляция между фактором «содержание работы (внутренние мотиваторы)» и ценностью «содержание выполняемой работы». Таким образом, мы можем сделать предположение о том, что в своей работе сотрудники стремятся к выполнению работы, вызывающей интерес.

Существует линейная корреляция между фактором «карьера, продвижение по службе (внутренние мотиваторы)» и ценностью «возможность карьерного роста», таким образом мы можем сделать предположение о том, что в своей работе сотрудники стремятся к реализации планов по продвижению по карьерной лестнице. Получив при этом предварительную оценку на надежность авторской анкеты. Несомненно, необходимо проведение ряда дополнительных исследований для оценки надежности и валидности по устойчивости результатов тестирования.

Таким образом, проведенное исследование позволило изучить содержание и структуру ценностных ориентаций сотрудников строительной компании. Ранговое распределение свидетельствует о том, что в большинстве своем сотрудники ориентированы на ценности эмоционально-мотивационного спектра. Для сотрудников на момент исследования не были сильно выражены ценности результативно-деятельностного аксиологического потенциала. Возможно, это результат формирования внутренней групповой системы ценностей, основу которой составляет корпоративная культура, а возможно это результат социокультурной динамики общественного настроения.

Проведенное исследование позволяет отметить, что знание ценностных ориентаций сотрудников и позволит продумать систему стимулирования и мотивирования сотрудников. Управление системой мотивирования представляет собой сложный механизм, формирующий специфические социальные эталоны, групповые стереотипы и стандарты, образцы ролевого поведения. Чтобы быть в единстве движения к поставленным производственным целям, сотруднику необходимо усвоить групповые ценности и соответствовать им. Однако в силу природной автономии личность сотрудника должна сохранять и развивать тенденцию к личной ответственности, способности работать в команде, надежности и прочим индивидуальным компетенциям.

Следствием действия этой тенденции является как преобразование самой личности, так и социальной группы – коллектива. Одним из психологических факторов развития сотрудника является социальное окружение, которое не бывает чем-то спонтанным и случайным, оно должно быть спроектировано, организовано и структурировано. Как показало данное исследование, предварительная диагностика «Исследование групповых ценностей» дает возможность делать предварительные прогнозы развития групповых ценностей и групповой направленности мотивации.

Необходимо отметить, что специфика эмпирического исследования ценностей и ценностных ориентаций как конкретных индивидов, так и социальных групп и общностей объективно подталкивает нас к интегральному подходу в интерпретации и анализе данных.

При формировании программы развития сотрудников данной строительной компании

необходимо учитывать ориентированность сотрудников на сохранение автономии. Низкую заинтересованность в комфортном взаимодействии внутри коллектива и высокое стремление к избеганию неопределённых ситуаций.

Организации должны отлаживать процесс доведения до сотрудников своей миссии, видения и ценностей, чтобы подчеркнуть те аспекты политики организации, которые важны конкретным поколениям. Учитывая однородность рангов предпочитаемых ценностей, менеджмент строительных компаний получает возможность совместить действительные трудовые ценности, поддерживаемые в компании, с желаемыми ценностями сотрудников.

Организации, которые постоянно отслеживают состояние трудовых ценностей, часто более успешны в подборе и сохранении кадров, вдохновляющихся соответствующими ценностями, что особенно актуально в условиях трансформации труда.

Литература

- 1 Алексеева В. Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол. журн. – 2014. – Т. 5, No 5. – С. 63–70.
- 2 Анисомов С.Ф. Духовные ценности: производство и потребление. – М.: Мысль, 2013. – 253 с.
- 3 Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов [и др.]. – СПб.: Лань, 2015. – 640 с.
- 4 Байлук В.В. Профессиональная самореализация личности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: Сборник материалов докладов Международной конференции, Екатеринбург, 29–30 мая 2014 г. / под ред. Г.М. Романцева, В.А. Копнова. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.- пед. ун-та, 2014. – С. 208–213.
- 5 Донцов А. И. О подходе к исследованию ценностных ориентации личности // Социально-психологические проблемы формирования личности и учебно-воспитательного коллектива. – М., 2016. – С. 59–65.
- 6 Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение/Пер.с франц. – М., Канон, 2015. – 352 с.
- 7 Капцов А. В. Психологическая аксиометрия личности и группы: метод. пособие. – Самара: Сам-Люкс Принт, 2014. – 112 с.
- 8 Климов Е. А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиеведа // Психол. журн. – 2015. – Т. 24, No 4. – С. 230–136.
- 9 Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. – М., 2016. – 318 с.
- 10 Мамедова Ж.С. Взаимосвязь ценностных ориентаций и временной перспективы личности: автореф.диссерт...канд. псих.наук: 19.00.01. – М., 2017.
- 11 Орлов Б. В., Эйнгорн Н. К. Духовные ценности: проблема отчуждения. – Екатеринбург: Урал. ун-т, 2012. – С. 124.
- 12 Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий. Учеб.пособие для учеб. заведений профтехобразования. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Высш.шк., 2014. – 174 с.
- 13 Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности: Учеб. для студ. Высш. Учеб. Заведений. – 2-е изд. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2013. – 512 с.
- 14 Яницкий М.С. Психологические факторы и механизмы развития системы ценностных ориентаций личности автореф.диссерт...канд.псих.наук:19.00.01. – Новосибирск, 2000.
- 15 Blasi, J. 2014. The Communal Experience of the Kibbutz. Transaction Books, New Brunswick, NJ.
- 16 Bliese, P.D., R.R. Halverson. 1998. Group consensus and psychological well-being: A large field study. J. Appl. Soc. Psych. 28 563–580.
- 17 Breer, P.E., E.A. Locke. 2016. Task Experience as a Source of Attitudes. Dorsey Press, Homewood, IL.
- 18 Brown, K. A., T. R. Mitchell. 2015. Influence of task interdependence and number of poor performers on diagnoses of causes of poor performance. Acad. Management J. 29 412–424.
- 19 Cannon-Bowers, J.E., E. Salas, S. Converse. 2013. Shared mental models in expert team decision-making. J. Castellan, ed. Individual and Group Decision-Making: Current Issues. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.

- 20 Chatman, J. A., S. G. Barsade. 2014. Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Admin. Sci. Quart.* 40 423–443.
- 21 Crawford, J. L., G. A. Haaland. 2015. Predecisional information-seeking and subsequent conformity in the social influence process. *J. Personality Soc. Psych.* 23 112–119.
- 22 Cutcher-Gershenfeld, J., T. A. Kochan. 2017. Dispute resolution and team-based work systems. S. Gleason, ed. *Workplace Dispute Resolution*. Michigan State University Press, Lansing, MI.
- 23 Deutsch, M. 2016. *Distributive Justice*. Yale University Press, New Haven, CT.
- 24 Earley, P. C., G. B. Northcraft. 2017. Goal-setting, resource interdependence, and conflict management. M. A. Rahim, ed. *Managing Conflict*. Praeger, New York 157.
- 25 Erez, M., P. C. Earley. 2014. *Culture, Self-Identity, and Work*. Oxford University Press, New York.
- 26 Feldman, M. S. 2015. A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Indust. Corporate Change* 12 727–752.
- 27 Franz, R. S. 2014. Task interdependence and personal power in teams. *Small Group Res.* 29 226–253.
- 28 Galbraith, J. R. 2015. Organization design. J. Lorsch, ed. *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 29 Kameron, K., 2014. Familiarity and group productivity. *J. Applied Psych.* 76 578–586.
- 30 Kyles D. (2015) Managing your multigenerational workforce. *Strategic Finance*, 2015, 87(6), pp. 52-55.
- 31 Wellins R. (2014) Empowered Teams: Creating Self-Directed Work Groups. Jossey-Bass. 2014. C. 27.
- 32 Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review Christina M. Stello//Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota

References

- 1 Alekseeva V. G. (2014) Cennostnye orientacii kak faktor zhiznedeyatel'nosti i razvitiya lichnosti // *Psihol. zhurn.* [Valuable orientations as a factor of vital activity and development of personality // *Psihol. Journal.*] – 2014. – T. 5, No 5. – p. 63–70.
- 2 Anisomov S.F. (2013) Duhovnye cennosti: proizvodstvo i potreblenie. [Spiritual values: production and consumption] M. : Mysl', 2013. 253p.
- 3 Bagrecov S.A. (2015) Diagnostika social'no-psihologicheskikh harakteristik malyh grupp s vneshnim statusom / S. A. Bagrecov, V. M. L'vov, V. V. Naumov [Diagnosis of socio-psychological characteristics of small groups with external status] SPb.: Lan', 2015. 640 p.
- 4 Bajluk V.V. (2014) Professional'naya samorealizaciya lichnosti // Social'no-professional'naya mobil'nost' v HKHI veke: Sbornik materialov dokladov Mezhdunarodnoj konferencii, Ekaterinburg, 29–30 maya 2014 g. / pod red. G. M. Romanceva, V. A. Kopnova. Ekaterinburg: [Professional self-realization of personality // Socio-professional mobility in the 21st century: Collection of materials of the reports of the International Conference, Ekaterinburg, May 29-30, 2014 / ed. G.M. Romantsev, V.A. Kopnov. Ekaterinbur] Ros. gos. prof.- ped. un-ta, 2014. S. 208–213.
- 5 Doncov A. I. (2016) O podhode k issledovaniyu cennostnyh orientacii lichnosti // Social'no-psihologicheskie problemy formirovaniya lichnosti i uchebno-vospitatel'nogo kollektiva. [On the approach to the study of value orientations of the personality // Socially-psychological problems of the formation of the individual and the educational and educational collective.]M., 2016. S. 59–65.
- 6 Dyrkgejm E.H. (2015) Sociologiya. Ee predmet, metod, prednaznachenie [Sociology. Its subject, method, purpose]./Per.s franc. – [M., Kanon, 2015.] – 352s.
- 7 Kapcov A. V. (2012) Psihologicheskaya aksiometriya lichnosti i gruppy: metod. posobie. [Psychological axiometry of personality and group: method. Allowance.] Samara: Sam- Lyuks Print, 2012.] 112 p.
- 8 Klimov E. A. (2015) Obshchechelovecheskie cennosti glazami psihologa-professioveda // *Psihol. zhurn.* [General human values through the eyes of a psychologist-professionologist // *Psihol. Journal.*] – 2015. – T. 24, No 4. – p. 230–136.
- 9 Krichevskij R. L., Dubovskaya E. M. (2016) Social'naya psihologiya maloj gruppy. [Social psychology of a small group] M., 2016. – 318p.
- 10 Mamedova Zh.S. (2017) Vzaimosvyaz' cennostnyh orientacij i vremennoj perspektivy lichnosti: avtoref.dissert...kand.psih. nauk:19.00.01. [Interrelation of value orientations and temporal perspectives of an individual: the author's abstract ... the candidate of science.scientific: 19.00.01.]- M,2017.
- 11 Orlov B. V., Ehjngorn N. K. (2012) Duhovnye cennosti: problema otchuzhdeniya. Ekaterinburg: [Spiritual values: the problem of alienation. Ekaterinburg] Ural. un-t, 2012. p. 124.
- 12 Platonov K.K. (2014) Kratkij slovar' sistemy psihologicheskikh ponyatij. Ucheb.posobie dlya ucheb. zavedenij proftekho-brazovaniya.- 2 izd., pererab. i dop. [A brief dictionary of the system of psychological concepts. Учеб.пособие для учеб. Vocational education establishments]M.:Vyssh.shk., 2014.- 174p.
- 13 Shevandrin N.I. (2013) Psihodiagnostika, korrekciya i razvitie lichnosti: Ucheb. dlya stud. Vyssh. Ucheb. Zavedenij. – 2-e izd. [Psychodiagnosics, correction and development of personality: Proc. For stud. Higher education Textbook. Institutions] – M.: Gumanit. Izd. Centr VLADOS, 2013. – 512p.
- 14 Yanickij M.S. Psihologicheskie faktory i mekhanizmy razvitiya sistemy cennostnyh orientacij lichnosti avtoref.dissert...kand.psih.nauk:19.00.01. – Novosibirsk 2000
- 15 Blasi, J. 2014. *The Communal Experience of the Kibbutz*. Transaction Books, New Brunswick, NJ.
- 16 Bliese, P. D., R. R. Halverson. 1998. Group consensus and psychological well-being: A large field study. *J. Appl. Soc. Psych.* 28 563–580.

- 17 Breer, P. E., E. A. Locke. 2016. Task Experience as a Source of Attitudes. Dorsey Press, Homewood, IL.
- 18 Brown, K. A., T. R. Mitchell. 2015. Influence of task interdependence and number of poor performers on diagnoses of causes of poor performance. *Acad. Management J.* 29 412–424.
- 19 Cannon-Bowers, J. E., E. Salas, S. Converse. 2013. Shared mental models in expert team decision-making. J. Castellan, ed. *Individual and Group Decision-Making: Current Issues*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- 20 Chatman, J. A., S. G. Barsade. 2014. Personality, organizational culture, and cooperation: Evidence from a business simulation. *Admin. Sci. Quart.* 40 423–443.
- 21 Crawford, J. L., G. A. Haaland. 2015. Predecisional information-seeking and subsequent conformity in the social influence process. *J. Personality Soc. Psych.* 23 112–119.
- 22 Cutcher-Gershenfeld, J., T. A. Kochan. 2017. Dispute resolution and team-based work systems. S. Gleason, ed. *Workplace Dispute Resolution*. Michigan State University Press, Lansing, MI.
- 23 Deutsch, M. 2016. *Distributive Justice*. Yale University Press, New Haven, CT.
- 24 Earley, P. C., G. B. Northcraft. 2017. Goal-setting, resource interdependence, and conflict management. M. A. Rahim, ed. *Managing Conflict*. Praeger, New York 157.
- 25 Erez, M., P. C. Earley. 2014. *Culture, Self-Identity, and Work*. Oxford University Press, New York.
- 26 Feldman, M. S. 2015. A performative perspective on stability and change in organizational routines. *Indust. Corporate Change* 12 727–752.
- 27 Franz, R. S. 2014. Task interdependence and personal power in teams. *Small Group Res.* 29 226–253.
- 28 Galbraith, J. R. 2015. Organization design. J. Lorsch, ed. *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- 29 Kameron, K., 2014. Familiarity and group productivity. *J. Applied Psych.* 76 578–586.
- 30 Kyles D. 2015. Managing your multigenerational workforce. *Strategic Finance*, 2015, 87(6), pp. 52-55.
- 31 Wellins R. 2014. *Empowered Teams: Creating Self-Directed Work Groups*. Jossey-Bass. 2014. C. 27.
- 32 Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review Christina M. Stello//Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota

МАЗМҰНЫ – СОДЕРЖАНИЕ

1-бөлім Раздел 1 Психология Психология

<i>Жантукеев С.</i> К проблеме выявления условий актуализации знаний и умений	4
<i>Kim A., Massalimova A., Kalipanova M., Khon N.</i> The main trends of research in the field of personnel selection in the world and Kazakhstani organizational psychology.....	12
<i>Мамырбекова Г.</i> Actual problems of an incomplete family in work of the social teacher	20

2-бөлім Раздел 2 Социология Социология

<i>Abdiraiymova G., Burkhanova D.</i> Strengthening the potential of competitiveness: universities and cooperation.....	30
<i>Бейсенова А.</i> Кәсіпорындармен әлеуметтік есеп берудің институционалды негіздері.....	42
<i>Биекенов К., Мамытканов Д., Сарбыева И.</i> Перспективы развития энергии будущего в Казахстане	52
<i>Дүйсенова С., Қылышбаева Б., Сұлтанова А.</i> Жоғары оқу орындарындағы студенттердің білім алу стратегиясы	63
<i>Мешелова А., Кенжасқимов Г.</i> Балалар үйлерінің тәрбиеленушілерінің еңбек жолын таңдау стратегияларының теориялық негіздері	78
<i>Мямешева Г., Ли Б., Мусалин А.</i> Цифровая экономика и новое образование.....	87
<i>Сарсенова Ә.</i> ЖОО түлектердің жұмыс іздеу және карьераларын құру мәселелері	98
<i>Маулышариф М., Сарсенова А.</i> Выпускники вузов на рынке труда (по материалам экспертных интервью)	108

3-бөлім Раздел 3 Шетелдік әріптестердің Статьи зарубежных мақалалары коллег

<i>Балабаева А., Касымжанова А., Черникова Т., Аймаганбетова О.</i> Анализ результатов эмпирического исследования ценностных ориентаций персонала на примере строительной компании	120
---	-----

CONTENTS

Section 1 Psychology

<i>Zhantikejev S.</i> To the problem of exposure of terms of actualization of knowledge and abilities	4
<i>Kim A., Massalimova A., Kalipanova M., Khon N.</i> The main trends of research in the field of personnel selection in the world and Kazakhstani organizational psychology.....	12
<i>Mamyrbekova G.</i> Actual problems of an incomplete family in work of the social teacher	20

Section 2 Sociology

<i>Abdiraimova G., Burkhanova D.</i> Strengthening the potential of competitiveness: universities and cooperation.....	30
<i>Beissenova A.</i> Institutional bases of social reporting of enterprises.....	42
<i>Biyekenov K., Mamytkanov D., Sarybaeva I.</i> Perspectives of energy development of the future in Kazakhstan	52
<i>Duisenova S., Kylyshbaeva B., Sultanova A.</i> Educational strategies of students in higher education	63
<i>Meshelova A., Kenzhakimova G.</i> Theoretical basis of strategies of orphanages professional choice	78
<i>Myamesheva G., Byong Jo. Lee, Mussalin A.</i> Digital economy and education	87
<i>Sarsenova A.</i> The problems of job search and career development by recent graduates of universities	98
<i>Maulsharif M., Sarsenova A.</i> Graduates of higher schools on the labor market (on the expert interviews' materials).....	108

Section 3 Articles of foreign colleagues

<i>Balabayeva A., Kasimdzhanova A., Chernikova T., Aimaganbetova O.</i> Analysis of the results of empirical study of value orientations at the example of the construction company personnel	120
--	-----

УСПЕЙТЕ ПОДПИСАТЬСЯ НА СВОЙ ЖУРНАЛ

АКЦИЯ!!!

**Каждому подписчику
ПУБЛИКАЦИЯ СТАТЬИ
БЕСПЛАТНО!!!**

- Акция действительна при наличии квитанции об оплате годовой подписки.
- Статья должна соответствовать требованиям размещения публикации в журнале.
- Статья печатается в той серии журнала, на которую подписался автор.
- Все нюансы, связанные с публикацией статьи, обсуждаются с ответственным секретарем журнала.

Издательский дом
«Қазақ университеті»
г. Алматы,
пр. аль-Фараби, 71
8 (727) 377 34 11, 221 14 65

АО «КАЗПОЧТА»
г. Алматы,
ул. Богенбай батыра, 134
8 (727 2) 61 61 12

ТОО «Евразия пресс»
г. Алматы,
ул. Жибек Жолы, 6/2
8 (727) 382 25 11

ТОО «Эврика-пресс»
г. Алматы,
ул. Кожамкулова, 124, оф. 47
8 (727) 233 76 19, 233 78 50