

**ALIKHAN BOKEIKHAN  
UNIVERSITY**



**ALIKHAN BOKEIKHAN  
UNIVERSITY**

**«ҒЫЛЫМДАР МЕН ЭКОНОМИКАНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ»**  
X-ші Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының  
**МАТЕРИАЛДАРЫ**  
2024 ЖЫЛҒЫ 24-25 сәуір

**МАТЕРИАЛЫ**  
X-ой Международной научно-практической конференции  
**«СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ»**  
24-25 апреля 2024 года

**MATERIALS**  
of the X-th International scientific and practical conference  
**«THE CURRENT STATE OF SCIENCE AND ECONOMIC  
DEVELOPMENT»**  
April 24-25, 2024

Семей, 2024

УДК 01+33  
ББК 72+65  
С56

**Под общей редакцией профессора Ш.А. Курманбаевой**

Ответственный редактор: доктор философии PhD, М.Б. Молдажанов

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ [текст]:** материалы X-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. проф. Ш.А. Курманбаевой – Семей: Alikhan Bokeikhan University, 2024. – 335 с.

ISBN 978-601-08-4000-3

В сборнике включены доклады участников Международной научно-практической конференции, в том числе ученых Российской Федерации и ВУЗов Казахстана.

Тематика докладов посвящена актуальным проблемам современного состояния и развития техники и экономики, в том числе гуманитарных наук и юриспруденции.

Адресуется научным сотрудникам, преподавателям, аспирантам, магистрантам и студентам ВУЗов, а также практическим работникам.

УДК 01+33  
ББК 72+65

**Редакционная коллегия:**

В. Благоев, А.С. Койчубаев, М.О. Искакова, А.К. Кайшатаева,  
Т.П. Левченко, А.А. Орынбасарова, Л.М. Шаяхметова

*Редакционная коллегия не несет ответственности за содержание  
представленных авторами тезисов*

ISBN 978-601-08-4000-3

© УО «Alikhan Bokeikhan University»

## ОГЛАВЛЕНИЕ

### НАПРАВЛЕНИЕ 1 - ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

Левченко К.К.

БИЗНЕС-ПРОЦЕССНАЯ КОНЦЕПЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА..... 10

Левченко Т.П.

ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ  
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ ТУРИСТСКИХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ..... 15

Ходаковская О.П.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ  
ИННОВАЦИЙ В ТУРИСТСКОМ БИЗНЕСЕ ..... 22

Мусаев Р.С.

УРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ УСТОЙЧИВОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ТУРИСТСКОЙ  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ..... 27

Поляков А.А.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ МОДЕЛИ ЦИФРОВОЙ  
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В СФЕРЕ ТУРИЗМА ..... 31

Весенев К.А.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ МЕДИЦИНСКОГО ТУРИЗМА В  
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ..... 36

Акульшина А.В.<sup>1</sup>, Попова А.С.<sup>2</sup>

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В  
СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ ..... 40

Вакула Я.С.<sup>1</sup>, Семенова А.С.<sup>2</sup>

ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ КОМПАНИИ ..... 43

Годжаева С.П.<sup>1</sup>, Чекалова С.С.<sup>2</sup>

МЕРОПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕЛЬСКОГО  
ХОЗЯЙСТВА: ОПЫТ ТУРЕЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ ..... 45

Горелкин В.С.<sup>1</sup>, Черткова М.Г.<sup>2</sup>

РОЛЬ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ  
ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ ..... 48

Долгополов А.И.<sup>1</sup>, Зудерман Л.А.<sup>2</sup>

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕКУЛЬТИВАЦИИ НАРУШЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЦЕЛЕЙ  
..... 50

Кибешева К.Р.<sup>1</sup>, Жданова М.П.<sup>2</sup>

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В  
КОМПАНИЯХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ..... 52

Вознюк А.А. <sup>1</sup> , Бассардинская П.В. <sup>2</sup>	
МЕРОПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА: ОПЫТ РОССИИ.....	54
Котик А.Д. <sup>1</sup> , Панчук М.А. <sup>2</sup>	
ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ КОНТРОЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ.....	56
Назарян Г.Г. <sup>1</sup> , Хмелева Т.А. <sup>2</sup>	
ОПТИМИЗАЦИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ .....	59
Прусаченков М.А. <sup>1</sup> , Степанова А.Н. <sup>2</sup>	
ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ В РОССИИ .....	61
Репина И.В. <sup>1</sup> , Нуркаева Т.Е. <sup>2</sup>	
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ КОМПАНИИ .....	63
Сафонов И.Д. <sup>1</sup> , Колотыгина М.А. <sup>2</sup>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУХГАЛТЕРА В РАСКРЫТИИ И РАССЛЕДОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ .....	66
Тукмаков И.А. <sup>1</sup> , Фомина Е.А. <sup>2</sup>	
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЭКСПЕРТА-БУХГАЛТЕРА И СУДЕБНОГО РЕВИЗОРА .....	69
Царева А.М. <sup>1</sup> , Луневская Н.В. <sup>2</sup>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ В ЦЕЛЯХ КВАЛИФИКАЦИИ МОШЕННИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ.....	72
Сетанова З.Р.	
ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ БИЗНЕСА .....	75
Сетанова З.Р.	
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	78
Азимов Э.Р.	
ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТТІҢ МАЗМҰНЫ МЕН ДЕҢГЕЙЛЕРІ.....	81
Азимов Э.Р.	
КОМПАНИЯНЫҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТІНІҢ НОРМАЛАРЫ, ЕРЕЖЕЛЕР МЕН МОРАЛЬДЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖҮЙЕСІ.....	85
Зорков Е.С.	
АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ ....	89
Бисаринов Б.У.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА .....	92
Кабдыгалиева Ш.Т.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА .....	97

Манат Ж.М.	
ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ КАДРЛЫҚ ТӘУЕКЕЛДЕР ДЕҢГЕЙІНЕ ӘСЕРІН БАҒАЛАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ .....	99
Орынбасарова А.А. Есенаманов Ж.Б.	
РОЛЬ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ .....	102
Алимбетов У.С., Қазақбай С.А.	
ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ .....	106
Ысқақов Ж.Ж.	
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА DAҒДАРЫC JAҒДАЙЫНДА ҚАРЖЫЛЫҚ ЖҮЙЕНІ ДАМЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	110
Секрекова А.А.	
КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУДЫҢ МОДЕЛЬДЕРІ МЕН ТЕТІКТЕРІНІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ .....	114
Қоныс Талғат	
ЖАРНАМА ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ .....	118
Акилжанова Е.С.	
УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	121
Бейсешова Е.Б.	
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ .....	125
Болсынбекова Г.А.	
КӘСІПКЕРЛІК ПЕН БИЗНЕСТІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМЫТУ .....	129
Саламат Дәулет <sup>1</sup> , Қалдыбаева Д.О <sup>2</sup>	
КӘСІПОРЫН ҚЫЗМЕТІНДЕГІ ПАЙДАНЫ ЕСЕПТЕУ ҮШІН КӨППАРАМЕТРЛІ МОДЕЛЬ ҚҰРУ .....	132
Балхашбай Н.С., Тажибаев А.К.	
ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ҚАЗІРГІ JAҒДАЙЫНДА КОМПАНИЯ АКТИВТЕРІН БАСҚАРУ ТЕОРИЯCЫ МЕН КӨРСЕТКІШТЕРІН ТАЛДАУ .....	135
Ахметов Р.С.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	138
Тургумбаева К.М.	
РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	142
Кусаинова А.Б., Гафурова З.Б.	
ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АКТИВАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	145

НАПРАВЛЕНИЕ 3 - МЕХАНИЗМЫ, ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ  
ГРАЖДАН РК В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ 2050

Адильханов А.К.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПУБЛИЧНЫХ ДОГОВОРОВ КАК  
СРЕДСТВО ОТЧУЖДЕНИЯ ОБЪЕКТОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА..... 151

Байбекова А.Қ.

ПРОБЛЕМЫ ИСКА И ПРАВА НА ИСК В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ  
ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА ..... 154

Бейсенгазина А.Б.

ПРОБЛЕМЫ СУЩНОСТИ И ПРАВОВОЙ ПРИРОДЫ ПИСЬМЕННЫХ  
ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ..... 159

Құсайынов Ж.Н.

КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И  
ГРАЖДАНИНА ..... 164

Сагадиев У.Б.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ..... 167

Советбекова А.Қ.

ПОНЯТИЕ И ЦЕЛЬ СУДЕБНОГО ДОКАЗЫВАНИЯ ..... 173

Измайлов Р.Р.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРОКОВ В ГРАЖДАНСКОМ ПРАВЕ..... 177

Измайлов Р.З.

ПОНЯТИЕ НАСЛЕДСТВЕННОГО ПРАВА В ЦИВИЛИСТИКЕ ..... 182

Мажимбеков Н.А.

НАЛОГИ – ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ..... 185

Шарифуллин И.Р.

ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ..... 189

Қайратов Т.Қ., Кузбаев Д.Ж.

КОНСТИТУЦИОНАЛИЗМ В КАЗАХСТАНЕ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ ..... 192

Мамырбек Ш.Т.

ҚР АЗАМАТТАРЫНЫҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН  
БОСТАНДЫҚТАРЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТҮСІНІГІ МЕН МАЗМҰНЫ ..... 195

Мухтаров М., Майшекина Э.С.

ҚОҒАМДЫ АҚПАРАТТАНДЫРУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ..... 200

Закиева Е., Майшекина Э.С.

КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ СОТ ..... 202

Абилов М.Э.

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЖЕНСКОГО  
ТРУДА..... 204

Алматов Д.А.	
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРНЫХ КОНСТРУКЦИЙ К ОТНОШЕНИЯМ ПО РАЗДЕЛУ ИМУЩЕСТВА.....	207
Болатов Р.К.	
ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ СУПРУГОВ ПОСРЕДСТВОМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ БРАЧНОГО ДОГОВОРА.....	209
Есендикова А.Б.	
ДОГОВОРНЫЙ РЕЖИМ ИМУЩЕСТВА СУПРУГОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	213
Махиня С.А.	
ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИЗНАНИЯ БРАКА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ.....	216
Никанов Н.Ж.	
ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	219
Сайлаубай Б.С.	
УСЫНОВЛЕНИЕ КАК ФОРМА УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ.....	222
Тасбулатов Х.Е.	
ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПОКОЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ.....	225
Сейтжағыпар М.С.	
МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРИНЦИПА НЕДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....	228
<b>НАПРАВЛЕНИЕ 5 – ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ</b>	
Сатиева Ш.С. <sup>1</sup> , Құсаинова Ш. <sup>2</sup>	
ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КОММУНИКАТИВТІ МӘДЕНИЕТІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ЗЕРТТЕУ.....	231
Беленко О.Г. <sup>1</sup> , Аралбекова Д.А. <sup>2</sup>	
ПОТРЕБНОСТЬ ПОДРОСТКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ.....	237
Серикбаева Н.Б., Мейрембаева Б.К	
БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНА БҰҚАРАЛЫҚ АҚПАРАТ ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ ТИГІЗЕТІН ӘСЕРЛЕРІ.....	240
Оралканова И.А., Тойбазарова Д.Т.	
КӘСІБИ БАҒЫТТЫЛЫҚ ЖҰМЫС ТӘЖІРИБЕСІН ТАРИХИ ТАЛДАУ.....	243
Тұрғанбаева Б. Ш., Нугуспанова Ш.Т.	
БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ӨЗ БЕТІМЕН БІЛІМ АЛУЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ.....	247
Канжекеева Г.С.	
ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖОЛДАРЫ.....	250

Оспанова Н.Ж.	
БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТЕРДІ БАСҚАРУ ІС-ӘРЕКЕТІНЕ ДАЙЫНДАУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫ .....	254
Парменкулов Б.Р.	
ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ СӨЙЛЕУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫ .....	257
Серикбаева Н.Б.	
МЕДИА БІЛІМ БЕРУДІҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ .....	262
Оралканова И.А. <sup>1</sup> , Аманжол С. <sup>2</sup>	
ПЕДАГОГТАРДЫҢ ЭМОЦИОНАЛДЫ ШАРШАУ СЕБЕПТЕРІ .....	265
Дайрабаева А.Б	
ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСКОЙ ФИЛОСОФИИ В КОНТЕКСТЕ ТВОРЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ АБАЯ.....	268
Аймханова Г.К. <sup>1</sup> , Ногаева Х.М. <sup>2</sup>	
ӘЛЕУМЕТТІК-ГУМАНИТАРЛЫҚ ПӘНДЕРДІ ОҚЫТУДА ЖАҢА ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫҢ РОЛІ.....	271
Кулмышева Н.А., Қамажанова Э.М.	
ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУШІЛІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ТУРАЛЫ ТҮСІНІК .....	273
Кулмышева Н.А., Сағатбекова А.С.	
МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ЖҰМЫСТАРЫ.....	276
Искакова М.О. <sup>1</sup> , Канағатова К.М. <sup>2</sup>	
ДАРЫНДЫ БАЛАЛАРМЕН ЖҰМЫС ІСТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	279
Искакова М.О. <sup>1</sup> , Калембекова Т.С. <sup>2</sup>	
БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ДИЗАЙНЕРЛІК ОЙЛАУЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ .....	282
Анисимова И.Ю.	
ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ПРАКТИКЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ИСТОРИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ВУЗЕ (НА ПРИМЕРЕ УО «АЛІКНАН ВОКЕІКНАН UNIVERSITY»).....	286
Искакова М.О. <sup>1</sup> , Ибраева Ж.Б. <sup>2</sup>	
БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМІНІҢ АРНАЙЫ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ МӘНДІК СИПАТТАМАСЫ.....	289
Исмаилова Г.М. <sup>1</sup> , Асылханқызы М. <sup>2</sup>	
ПРИЕМЫ ОПТИМАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СО СТУДЕНТАМИ ВУЗА .....	291
Исмаилова Г.М. <sup>1</sup> , Розахунов М.М. <sup>2</sup>	
ОСОБЕННОСТИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ПЕРЕЖИВАНИЯ РЕБЕНКОМ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ В СЕМЬЕ	



Исмаилова Г.М. <sup>1</sup> , Тәжібай Г.Ә. <sup>2</sup>	
СПЛОЧЁННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ У СОТРУДНИКОВ ПРАВОПОРЯДКА .....	296
Искакова М.О. <sup>1</sup> , Бейсенбекова Ж. <sup>2</sup>	
КӨШБАСШЫЛЫҚ САПАЛАРЫН НАҚТЫЛАУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰҒЫРЛАРЫ.....	299
Кадирсизова Ш.Б. <sup>1</sup> , Коспанова А.М. <sup>2</sup>	
ҚАЗІРГІ ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ МЕДИАҚҰЗІРЕТТІЛІГІ: КӨРСЕТКІШТЕРДІҢ КЛАССИФИКАЦИЯСЫ .....	302
Кадирсизова Ш.Б. <sup>1</sup> , Боранжанова М.Б. <sup>2</sup>	
STEM-БІЛІМ БЕРУ ЗАМАНАУИ МЕКТЕПТІ ДАМУДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТӘСІЛ РЕТІНДЕ .....	305
Адилжанова К.С. <sup>1</sup> , Әубәкірова А.И. <sup>2</sup>	
ЖОҒАРЫ МЕКТЕП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ КӘСІБИ БАҒЫТТАРЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ .....	308
Искакова М.О. <sup>1</sup> , Саменова Л.С. <sup>2</sup>	
МҰҒАЛІМ ЖӘНЕ ОҚУШЫ. МҰҒАЛІМНІҢ ОҚУШЫЛАРМЕН БАЙЛАНЫСЫНЫҢ МОДЕЛЬДЕРІ .....	310
Кадирсизова Ш.Б. <sup>1</sup> , Баймухашева К.Н. <sup>2</sup>	
ЖЫЛДАМ ОҚУ БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ҮЛГЕРІМІН АРТТЫРУ ӘДІСІ РЕТІНДЕ .....	312
Адилжанова К.С.	
«ЭМОЦИОНАЛДЫҚ ИНТЕЛЛЕКТ» ҰҒЫМЫН НАҚТЫЛАУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰҒЫРЛАРЫ.....	315
Оралканова И.А. <sup>1</sup> , Дашковская З.А. <sup>2</sup>	
ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ .....	317
Нурекенова А.Н., Акпарова А.С.	
РАЗВИТИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ У УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ ПО ЕСТЕСТВЕННО-МАТЕМАТИЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕННОЙ НАГРУЗКИ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ .....	320
Исмаилова Г.М. <sup>1</sup> , Садыкова А.Ж. <sup>2</sup>	
РАЗВИТИЯ МЕТАКОГНИТИВНЫХ НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЗАРБАЕВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ШКОЛ.....	323
Касенова А.З.	
КОЛЛЕДЖДЕГІ ДУАЛЬДЫ ОҚЫТУ ЖҮЙЕСІ .....	327
Kabiyeva Danagul Meirzhankyzy	
LINGUOCULTUROLOGICAL APPROACH IN THE STUDY OF LITERARY TEXT .....	330

# **НАПРАВЛЕНИЕ 1 - ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА**

**Левченко К.К.**

## **БИЗНЕС-ПРОЦЕССНАЯ КОНЦЕПЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА**

кандидат экономических наук, заместитель руководителя территориального органа МИД  
России в г. Сочи, Россия  
sochikos@yandex.ru

Условием достижения целей устойчивого развития туристской деятельности в регионах на основе полного включения располагаемых на их территории туристско-рекреационных ресурсов являются процессы формирования организационно-экономических механизмов обеспечения развития сферы туризма, который в настоящий момент регламентирован следующей нормативно-правовой базой:

- Концепция федеральной целевой программы «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2019-2025 годы)» (утверждена распоряжением правительства РФ от 05.05.2018г. №872-р);
- «Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 года» (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 20.09.2019г. №2129);
- Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства»;
- Федеральный закон «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от 24.11.1996 №132-ФЗ (в редакции от 28.05.2022г.);
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2021г. №2439 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие туризма» и другие.

Многообразие методологических принципов, механизмов и инструментов развития должно на практике обеспечивать высокое качество нормативных документов. Однако, оценка и анализ эффективности хода реализации важнейших стратегических программ развития туризма и сопряжённых с ним экономических видов деятельности позволила выявить слабую степень увязки по целям, частое дублирование отдельных элементов, систематическое внесение дополнений, носящих краткосрочный характер, игнорирование кризисных условий и необходимости поддержки занятости, доходов населения, обеспечения мер по стимулированию экономической активности в регионах.

Проведённый анализ доказывает, что в обеспечении развития основных процессов туристской деятельности, в качестве отдельного направления, стоит задача – сформировать концепцию механизмов обеспечения развития,

стандартизировать протокол графического отображения моделей процессов туристской организации.

Таким образом, последние годы сторонники бизнес-процессной концепции реализации механизмов обеспечения развития работают над совершенством протоколов моделирования процессов, цель которых дать всем участникам бизнес анализа единый, доступный код для коммуникации. На сегодняшний день существуют следующие семейства графических нотаций моделирования (таблица 1).

Таблица 1 – Нотации моделирования бизнес-процессов в туристской деятельности

Нотация	Специфика
Business Process Model and Notation	Система обозначений, применимых для описания общей логики бизнес-процесса в туристской деятельности; в последнюю версию входит 103 элемента; используется при донесении информации широкой целевой аудитории
«Плавающие линии»	Является графическим описательным дополнением к таким нотациям как Business Process Modeling Notation (BPMN) и Unified Modeling Language Activity diagram. Используются для детализации определенного процесса при формировании туристского продукта или услуги или объединения одной категории процессов
Блок-схема	Инструмент для описания общей картины бизнес-процесса; включает небольшое количество простых графических элементов; применяется для «быстрого» моделирования процесса
Событийная цепочка процессов (EPC)	Разработка в рамках нотации ARIS; учитывает события в качестве входа или выхода определенного этапа процесса; используется для описания сложных моделей
Унифицированный язык моделирования (UML)	Поддерживается некоммерческой организацией OMG; используется для описания требований к информационным системам
Семейство IDEF	Федеральный стандарт, выдвигающий на первый план входы, выходы, механизмы и средства управления процессом, также детально описывает вертикальные и горизонтальные связи туристских предприятий или элементов системы управления; метод, подходящий для обзорного описания компании
Систематизирование потока ценности (VSM)	Нотация, применимая в рамках концепции Бережливое производство и зеленые технологии в устойчивом развитии туризма; отличается простотой набора символов, отражает затраты ресурсов на реализацию процесса и его эффективность.

Самым широко признанным ее подмножеством стала методология семейства нотаций IDEF, первая из которых IDEF0 появилась благодаря инициативе Министерства обороны США.

Данная методология применяется для описания организации с точки зрения стратегического менеджмента. Главные элементы метода IDEF0 для

преобразования элементов системы бизнес-процессов в цифровом формате можно представить в виде схемы: (рисунок 1)

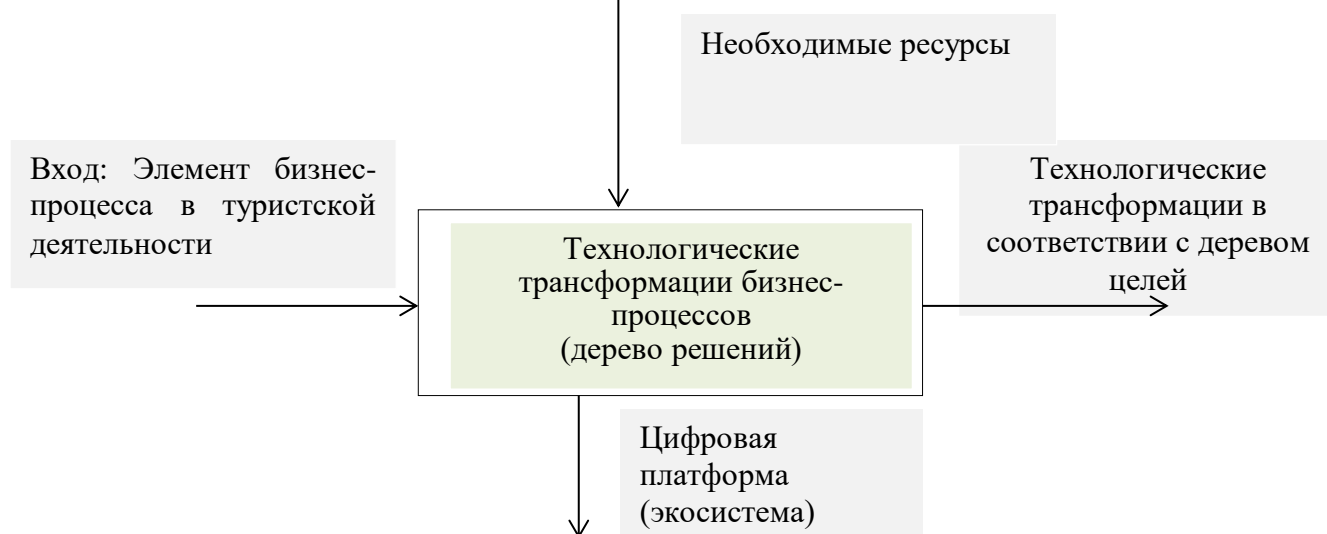


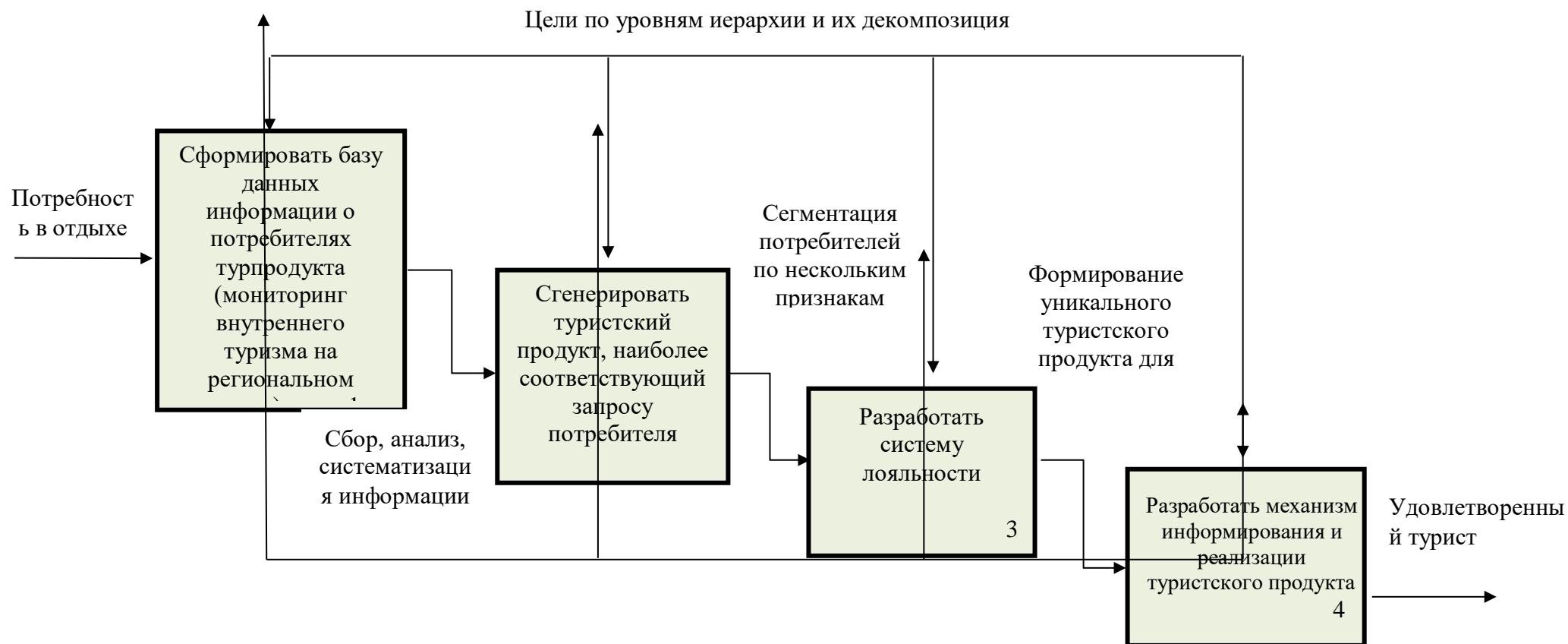
Рисунок 1- Схема бизнес-процессов, направленных на обеспечение реализации механизмов цифровых трансформаций в туристской деятельности, согласно методике IDEF0

В результате проведения процедур в отношении трансформируемых элементов определенных бизнес-процессов происходит реализация ресурсов в соответствии с требованиями цифрового формата.

По мере эволюции данного направления в системе обеспечения развития, стало принято различать уровни моделей и соответствующих бизнес-процессов. Нулевым уровнем является контекстная диаграмма, на которой туристская организация представлена в виде одного блока с четырьмя видами стрелок символизирующие связи с окружающей средой.

Первый уровень отображает обзорный анализ туристской организации по наиболее крупным структурным подразделениям или по сегменту деятельности, например в гостиничном секторе туризма.

Декомпозиция процесса генерации, информирования и реализации туристского продукта потребителю представлена на рисунке 2.



Трудовые, финансовые, туристско-рекреационные, инфраструктурные, информационные и технические ресурсы

Рисунок 2 - Декомпозиция процесса генерации, информирования и реализации туристского продукта потребителю

Еще одним известным методом статистического анализа в обеспечении реализации бизнес-процессов, который широко применяется в туристском бизнесе, является метод «Шесть сигм». Его создателем считается Билл Смит, сотрудник корпорации Motorola, продолживший идеи IDEF0. На сегодняшний день, данный метод унифицирован и регламентирован в международных и отечественных стандартах, согласно которым «Шесть сигм» разработан с целью:

-постепенного улучшения процессов ведения туристской деятельности и результатов от их реализации, особенно в условиях глобализации и цифровой трансформации;

-высокая достоверность результатов исследования;

-минимизация ошибок;

-сокращение потерь при реализации бизнес-процесса.

В основе метода «Шесть сигм» лежит последовательность DMAIC. На этапе «Define» определяется потребитель процесса, требования, цели, ставящиеся перед ним, и результаты. Затем идет самый долгий этап «Измерение», который сводится к наблюдению за исследуемым процессом, измеряется месяцами. Затем с помощью контрольных карт – маршрутизаторов выборка находит свое графическое отображение для наглядности проблемных «точек». Еще одним методом визуализации статистического наблюдения является диаграмма Парето. В данном случае речь идет о столбчатой диаграмме, высота столбцов показывает частоту возникновения отклонений от запланированного результата.

В результате применения диаграммы Парето, выявляются основные случаи отклонений от определенных условий в туристской деятельности, которые возникают по определенной причине. После составления и систематизации выборки данных проводится этап «Анализ» для выявления причин отклонений, что позволяет вовремя выявить «узкие места» ведения туристского бизнеса на определенном участке и принять соответствующие меры. Еще одним методом, представляющим большой интерес для туристской деятельности, является метод диаграммы Исикавы, с помощью которого можно провести структурный анализ механизмов, влияющих на образование конкретного отклонения от прогнозируемого результата. Строится диаграмма в виде «рыбьего скелета», которая отображает систему причинных факторов, повлиявших на показатели качества обслуживания туристов в сегменте гостиничного бизнеса. Общие факторы разбиваются на более частные до тех пор, пока в бизнес-процессе не будет выявлен весь перечень детерминант.

С позиции автора настоящего исследования этап «Анализ» является ключевым в обеспечении развития, так как от степени его глубины и охвата, зависит результат интерпретации полученных данных, поэтому параллельно с озвученным методом можно применять также метод FMEA, позволяющий выявить причинно-следственную связь между ошибками процесса и факторами, на него влияющими.

Завершающие два этапа заключаются в совершенствовании бизнес-процессов и контроле достигнутых результатов.

## Список использованной литературы:

1. Бабкин А.В. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития / А.В. Бабкин, Д.Д. Буркальцева, Д.Г. Костень, Ю.Н. Воробьев // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. - 2017. - Т. 10, № 3. - С. 9-25.
2. Бурлака, А. М. Управление бизнес-процессами в сфере туристских услуг на основе современных информационно-коммуникационных технологий / А. М. Бурлака. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 2 (449). — С. 95-97. — URL: <https://moluch.ru/archive/449/99031/> (дата обращения: 06.05.2024).
3. Громов, А.И. Управление бизнес-процессами: современные методы. монография / А.И. Громов, А. Фляйшман, В. Шмидт. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 367 с.
4. Нюренбергер Л. Б., Щетинина Н. А., Севрюков И. Ю., Лучина Н. А., Петренко Н. Е. Управление бизнес — процессами в сфере туристических услуг: предпосылки, принципы, особенности / Л. Б. Нюренбергер, Н. А. Щетинина, И. Ю. Севрюков, Н. А. Лучина, Н. Е. Петренко // Инновации и инвестиции. - 2020.- № 4. - С. 294-298.
5. Тимиргалеева Р. Р. Моделирование и управление бизнес-процессами регионального туризма на основе современных информационно-коммуникационных технологий / Р. Р. Тимиргалеева // Фундаментальные исследования.-2022,-№8.с.132–136.

**Левченко Т.П.**

### **ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ ТУРИСТСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ<sup>1</sup>**

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр «Субтропический научный центр Российской академии наук» (Сочи, Россия)  
lekonst@mail.ru

В устойчивом развитии туристских организаций цифровизированная система управления инновационной активностью приобретает первостепенное значение, поскольку вследствие глобальных экономических и политических вызовов современная индустрия туризма существенно расширяет собственный рынок за счет привлечения туристов, ориентированных ранее на зарубежные рынки. Все это накладывает большой отпечаток на качество обслуживания туристов, применения инновационных технологий, минимизации риска цифровизации.

<sup>1</sup>Исследование выполнено в рамках реализации Государственного задания ФИЦ ШЦ РАН FGRW-2022-0001, № Госрегистрации 122041900105-5

Тем не менее, на сегодняшний день не существует единых рекомендаций, позволяющих выявить и рассчитать величину определенного вида риска в количественном измерении. Особенно это относится к рискам, связанным с управлением инновационной активностью в рамках цифровых трансформаций, что объясняется в первую очередь, как нехваткой аналитической и статистической информации, так и возможностью точного определения стоимости информационных ресурсов.

Исследования показывают, что за ростом цифровизации, как правило, следует рост рисков, составляющей в туристской деятельности, как в отношении их социальной незащищенности персонала, так и в неравенстве доходов и ряде других направлений.

Причины возникновения рисков отражены на рисунке 1. В числе таких причин можно назвать как причины внутреннего так и внешнего характера. К внутренним причинам можно отнести организационно-технические, экономические, технологические, управленческие. Внешние отражают микро и макро- факторы, вызывающие риски. Одним из инструментов, который позволяет оценить степень риска, автор считает методологию оценки рисков цифровизации.

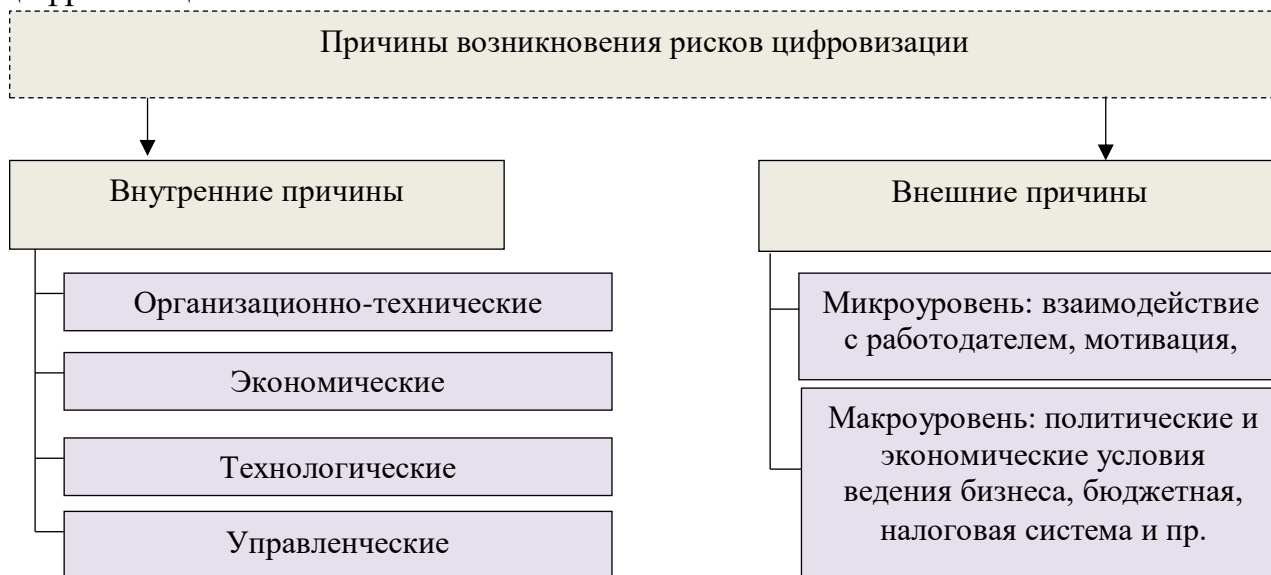


Рисунок 1 – Внутренние и внешние риски цифровизации

При определении возможных рисков в управлении инновационной активностью сферы туризма, вызванные процессом цифровизации, рассматриваются определение типа и характера рисков.

Как известно, цифровая трансформация системы управления инновационной активностью определяется системой внедрения облачных технологий, сервисов и цифровых платформ, объединяющих в себе большие массивы данных. В данном контексте можно выделить:

- *риски внедрения цифровизации* – это риски, которые связаны с внешними и внутренними условиями реализации процессов цифровизации. К рискам внедрения цифровизации, или к так называемым операционным рискам можно отнести риски больших данных (Big Data), риски интернета вещей (Industrial Internet of Things), риски искусственного интеллекта, риски



беспроводных технологий и ряд других;

- *риски-следствие цифровизации*, к которым можно отнести риски изменения структуры персонала вследствие замены их функций цифровыми системами, а также риски социальной напряженности. В наиболее общем виде риски цифровизации возможно представить в следующем виде (рисунок 2).

Таким образом, цифровизация в индустрии туризма в значительной степени оказывает воздействие на инновационную активность туристских организаций. Цифровизация сокращает потребности в рутинном исполнительском труде по большинству бизнес-процессов и основных секторов туристской сферы. Следовательно, технико-технологические риски являются одними из основных в системе наступления возможных рисков от цифровизации управления инновационной активностью.

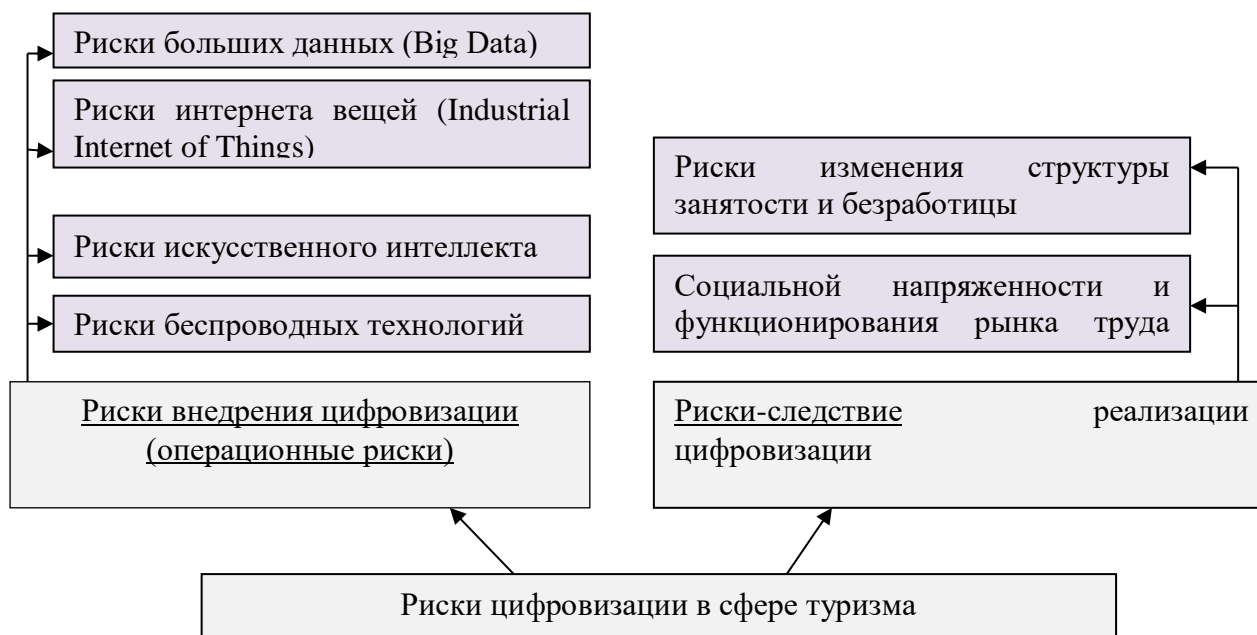


Рисунок 2 –Риски цифровизации

Рассмотрим основные технико-технологические риски цифровизации системы управления инновационной активностью

*Риски системы Big Data*, связанные с инструментами, подходами и методами обработки огромных объёмов данных. Благодаря развитию технологий и сокращению стоимости систем хранения в настоящее время методы и технологии управления инновационной активностью могут собирать и хранить большие объёмы разнородных данных. Важный шаг по извлечению знаний и пользы из таких данных - задача, которую предстоит, в конечном счете, решать всем организациям, стремящимся повысить правильность принимаемых решений и снизить данный вид риска. По мере цифровой трансформации основных бизнес-процессов и использования данных на всех стадиях системы управления инновационной активностью (что составляет суть цифровой трансформации) требования к инструментам аналитики Больших данных будут претерпевать изменения. Простота использования, развертывание без привлечения дополнительных консультантов, возможность подключения новых источников данных, ценовая доступность решения - это те ключевые

моменты, которые в наибольшей степени подвержены риску информационных баз данных (таблица 1).

Таблица 1 – Система рисков больших данных (Big Data) в системе управления инновационной активностью

Виды риска	Характеристика
Риск, связанный с угрозой потери конфиденциальности	Вероятность потери контролируемости данных или их передачи конкурентам, не санкционированное освещение в средствах массовой информации или Интернет –сетях.
Риск потери данных	Вероятность потери базы данных злоумышленниками либо из за ошибок пользователей, а также вследствие причине форс-мажора
Риск переполненности оперативной памяти	Вероятность нерационального хранения базы данных, переполненность оперативной памяти в хранилище, нехватка места для размещения.
Риск снижения эффективности использования больших данных	Быстрый рост собираемых объемов данных может привести к снижению четкости их структуры
Риск создания неэффективной базы данных	Вероятность возникновения несоответствия созданной базы данных и основных бизнес-процессов организаций индустрии гостеприимства
Риск появления ошибок в системе Big Data	Вероятность появления ошибок в системе Big Data, содержащихся как в структуре, так и в механизмах их анализа и обработки.

*Риски интернета вещей (ИВ).* Интернет вещей представляет собой технологию создания коммуникационных связей, которая позволяет осуществлять взаимосвязь и обмен данными между различными гаджетами. В условиях цифровизации системы управления инновационной активностью, применять ИВ можно, к примеру в целях мониторинга туристских потоков территориальных образований или обеспечения специалистов инновационными технологиями туристского обслуживания. Технологически, интернет вещей аккумулирует в себе специальные устройства, осуществляющие передачу данных, цифровые платформа, а также специальные приложения. Использование программного обеспечения несет в себе риск возможных атак.

В ноябре 2018 года Агентством Европейского союза по сетевой и информационной безопасности (ЭНИСА) были изданы рекомендации, где декларированы возможные угрозы в сфере технологии интернета вещей (то есть повышение осведомленности о соответствующих угрозах и рисках с акцентом на «безопасность в целях безопасности»), на основании которых возможно классифицировать соответствующие риски применительно к управлению инновационной активностью (таблица 2).

Таблица 2 - Риски интернета вещей в системе управления инновационной активностью

Виды рисков	Характеристика
Риск вредоносных действий, производимых с технологическими устройствами ИВ	Риск вероятности запуска вредоносных программ, предназначенных для несанкционированных действий в системе пользователя.
Риск вывода из строя технологических устройств	Риск несанкционированной модификации или разрушения технологических устройств.
Риск уязвимости программного обеспечения	Риск реализуется на уровне приложений в направлениях: слабости пароля, ошибок в программном обеспечении и пр.
Нормативно - правовой риск	Возможности нарушения требований законодательства и неисполнения контрактов.

*Риски искусственного интеллекта* в системе управления инновационной активностью. Под искусственным интеллектом понимаются направления информационно-цифровых технологий, занимающихся исследованием и созданием автоматизированных систем, которые могут обладать определенными возможностями интеллекта человека. Эта революционная инновация призвана помочь авиаперевозчикам, агентствам, отелям и другим туристским организациям вывести на новый уровень стратегии цифрового взаимодействия с туристами. Они смогут обеспечить персонализацию сервиса, предоставляя путешественникам нужное предложение в правильное время и в подходящих каналах. Однако, в контексте цифровизации процессов управления инновационной активностью, искусственный интеллект уменьшает рутинные процессы, сокращая тем самым, численность персонала, который выполняет форматизированные функции. Несмотря на высокие преимущества, внедрение искусственного интеллекта является дорогостоящим процессом, несущим в себе определенные риски (таблица 3).

Таблица 3 – Виды рисков искусственного интеллекта в системе управления инновационной активностью

Виды рисков	Характеристика
Риск отсутствия контактов с потенциальными сотрудниками	Как правило, необходим визуальный контакт, по которому получают наиболее полную информацию о знаниях и навыках собеседника.
Риск нехватки компетенций и навыков	Риск вероятности замещения сотрудников и новых требований к компетенциям, знаниям и навыкам в сфере цифровых технологиях анализа и обработки данных.
Риск недостаточности инфраструктуры, связанной с информационно-коммуникационными технологиями	Вероятность нехватки мощности, связанной с выполнением исследований, предполагающих обработку большого массива информации при цифровизации основных бизнес-процессов

*Риски беспроводных технологий* в системе управления инновационной активностью. Беспроводные технологии на сегодняшний день являются важнейшим инструментом цифровизированного управления инновационной активностью, поскольку способствуют повышению производительности и качества обслуживания, создают комфорт в совместной работе, а также обеспечивают быструю ответную реакцию. Однако, беспроводные технологии предполагают использование радиоволн, наличия общего доступа, следовательно, полного отсутствия контроля, что сопровождается значительной группой рисков, основные из которых представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Виды рисков технологии беспроводной связи в системе управления инновационной активностью

Риск	Описание
Риск информационной безопасности	Вероятность появления риска несанкционированного доступа к информации, которая передается по сети
Риск особенностей функционирования беспроводных сетей	Вероятность рисков доступности, производительности, безопасности и стоимости эксплуатации
Риск неправильной конфигурации точек доступа	Вероятность осуществления взлома корпоративной сети.
Риски, связанные с устаревшими алгоритмами шифрования	Вероятность риска подключения к точкам доступа, которые имеют устаревшие способы шифрования либо совсем не защищены паролем

Несмотря на возможности, предоставляемые цифровизацией - ускорение инновационного развития и обеспечение конкурентоспособности всех видов туристской деятельности, она также сопряжена с возникновением рисков и угроз информационных баз данных, а также технико-технологических инструментов их формирования, накопления и анализа. Данное обстоятельство требует более детального и углубленного анализа технологических рисков цифровизации системы управления инновационной активностью, что свидетельствует о соответствии инновационных технологий современным требованиям цифровых трансформаций.

Риски в туристской деятельности, возможно подразделить также на риски отдельной туристской организации и определенного сектора туризма (размещения, питания, досуга и пр.) в целом, а также на риски, которые можно предвидеть и скрытые, то есть те, которые трудно предсказать и предвидеть.

В минимизации рисков, связанных с инновационной активностью туристских организаций, возможно использовать ряд способов в числе которых могут быть следующие (рисунок 3):



Рисунок 3 – Основные способы минимизации рисков цифровизации

Таким образом, цифровизация в индустрии туризма в значительной степени оказывает воздействие на инновационную активность, ее структурную трансформацию, развитие иных форм и условий внедрения инноваций. Цифровизация сокращает потребности в рутинном исполнительском труде по большинству бизнес-процессов. Следовательно, риски безработицы и социальной напряженности являются одними из основных в системе наступления возможных рисков от цифровизации управления инновационной активностью. Умение пользоваться цифровыми технологиями и профессиональными навыками способствует сокращению рисков напряженности, однако полностью их не ликвидируют.

Риски цифровизации туристской деятельности гораздо сложнее по своим последствиям, чем те, которые определяются бизнес-процессами.

Расширение масштабов цифровизации как в отношении управления инновационной активностью, так и в отношении технологий обслуживания туристов обуславливает рост рисков, особенно касаемых потери работы.

Практически происходит некое замещение рутинных процессов инновационными, цифровыми технологиями, которые неминуемо вытесняют с рынка труда часть персонала, усиливая при этом социальную напряженность.

#### Список использованной литературы:

1. Полев В. Что такое цифровизация предприятия? [Электронный ресурс]. – URL: <https://blogic.ru/blog/chto-takoe-tsifrovizatsiya-predpriyatiya/> (Дата обращения: 10.04.2024).
2. Вичугова А. Цифровизация [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.bigdataschool.ru/wiki/цифровизация> (Дата обращения: 15.04.2024).
3. Морозов М. А. Инновационные тренды развития туризма и гостиничного бизнеса в условиях цифровизации [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-trendy-razvitiya-turizma-i-gostinichnogo-biznesa-v-usloviyah-tsifrovizatsii/viewer> (дата обращения: 19.04.2024).

4. Меньшиков А. Блокчейн в туризме. Часть 1 Ситуация на мировом туристическом рынке [Электронный ресурс] – URL: <http://pitert.ru/news/blokchein-turizme-chast-1> (дата обращения: 22.04.2024).

Ходаковская О.П.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ В ТУРИСТСКОМ БИЗНЕСЕ<sup>2</sup>

младший научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Федеральный исследовательский центр «Субтропический научный центр Российской академии наук» (Сочи, Россия)  
[olga.hodakovskaja@mail.ru](mailto:olga.hodakovskaja@mail.ru)

Одним из важнейших и значимых инноваций в туристском бизнесе являются технологические инновации, которые направлены на усовершенствование или применение принципиально новых технологий в оказании услуг, освоение новых технологических регламентов, автоматизации и цифровой трансформации основных бизнес-процессов туристских организаций. Сегодня инновации по сути дела стали глобальным явлением и своеобразным катализатором существенных изменений. Такие тенденции, как развитие информационных цифровых технологий, широкое распространение высокоскоростного интернета, социальных сетей, в совокупности со стремительно развивающимися искусственным интеллектом, Big Data, Blockchain, машинным обучением, оказывают значительное влияние на взаимоотношения между основными участниками туристского рынка. И если еще несколько лет назад функции IT-технологий в туризме сводились исключительно к информационно-коммуникативной, то в настоящее время они уже выступают как самостоятельный участник взаимоотношений между потребителями и поставщиками туристских услуг. Действительно, только благодаря активному вовлечению в новое информационное пространство, использованию инновационных технологических решений во все большем количестве воспроизводственных процессов, организации туристской сферы смогут сформировать возможности для повышения эффективности функционирования, а также обеспечить экономическую, социальную и экологическую устойчивость принимающих туристских дестинаций. В подобных условиях туристские организации вынуждены постоянно адаптировать свои услуги к изменяющимся императивам, изменять способы производства и внедрения этих услуг. В результате особое значение приобретает необходимость дополнительного исследования глобальных трендов инновационного развития туристического бизнеса. Становится важным поиск новых направлений инновационной трансформации туристской индустрии, механизмов эффективной адаптации к стремительно

<sup>2</sup> Исследование выполнено в рамках реализации Государственного задания ФИЦ ШЦ РАН FGRW-2022-0001, № Госрегистрации 122041900105-5

меняющимся условиям бизнес-среды. На фоне сложившейся кризисной экономической и геополитической ситуации важность внедрения технологических инноваций в развитие туристического сектора экономики, приобретает особую актуальность.

Как правило, процесс преобразований начинается со сбора информации о конкурентах, условиях на рынке, потребностях потенциальных потребителей, новых разработках и их применении. Проанализировав собранную информацию, туристское предприятие приступает к разработке новых услуг, путем небольших изменений или радикальных преобразований. В этой связи, проводимые технологические инновации могут быть продуктовыми или процессными. При использовании продуктовых технологических инноваций происходит внедрение технологически новых или усовершенствованных туристских услуг, чьи технологические характеристики (функциональные признаки, качество обслуживания, состав дополнительных услуг) принципиально новые либо существенно отличаются от аналогичных ранее оказываемых услуг. При процессных технологических инновациях разрабатываются и внедряются технологически новые или значительно усовершенствованные методы оказания услуг с использованием IT – технологий, цифровых трансформаций основных бизнес – процессов, использовании результатов исследований и разработок.

Процессные технологические инновации необходимы для повышения эффективности оказания услуг, оказания технологически новых или усовершенствованных услуг, которые не могут быть оказаны с использованием обычных методов обслуживания.

Процессные технологические инновации могут быть связаны с созданием новых организационных структур в составе туристского предприятия, необходимы для получения преимущества среди конкурентов путем постоянного усовершенствования своего бизнеса.

Цели применения технологических инноваций в туристском бизнесе можно подразделить по трем направлениям, выраженным в виде определенных целей (рисунок 1):

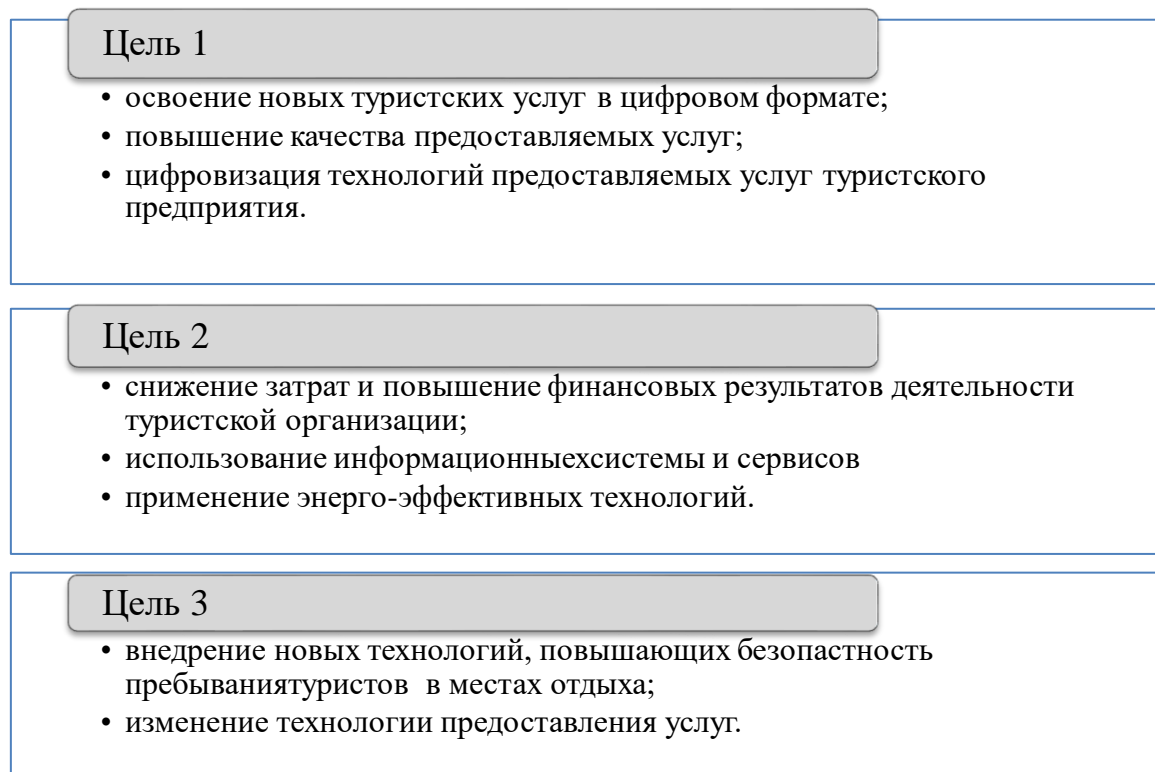


Рисунок 1 –Цели применения технологических инноваций в туристском бизнесе

Технологические инновации предполагают также инновационные решения и в сфере управления качеством услуг, маркетинге. Туристские организации могут значительно повысить свою конкурентоспособность, применяя инновационные методы управления сотрудниками и использовании новейших технологий в туристских и ресторанных комплексах.

Инновационные технологические изменения рассматриваются в роли основного источника дохода и создания положительного имиджа средств размещения, привлечения наибольшего числа постоянных гостей.

Выгоды применения технологических инноваций позволяют привлечь в отели отдыхающих, которые в прошлом не обращались к подобным услугам. Данный вид инноваций позволяет улучшить качество обслуживания.

Технологические инновации в туристской сфере можно условно разделить на 3 вида (рисунок 2).



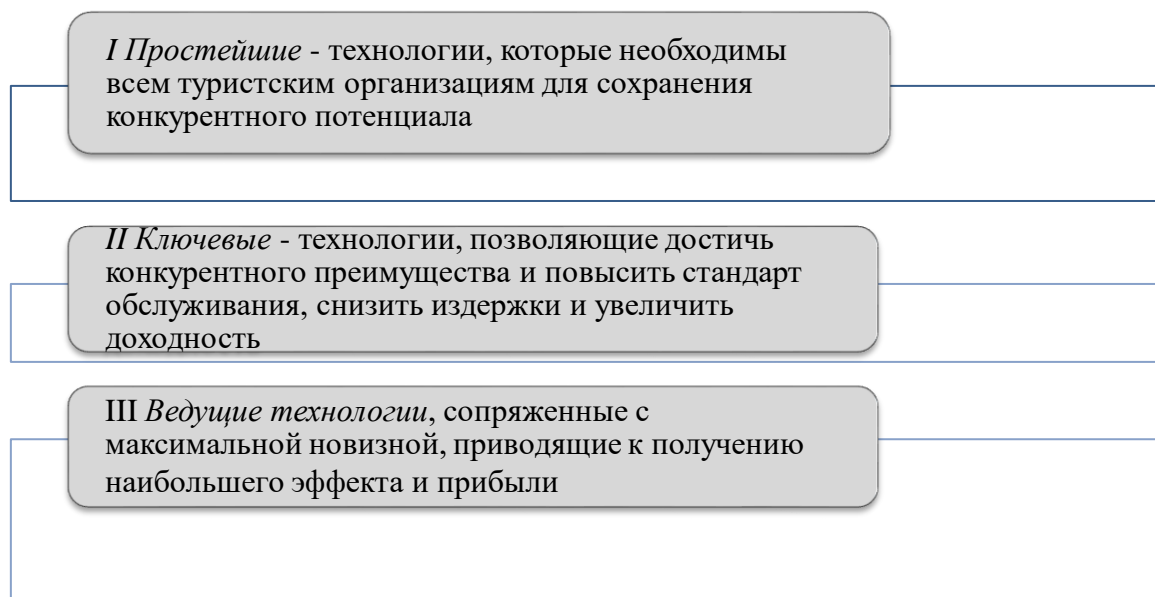


Рисунок 2 – Виды технологических инноваций в туристской сфере

Развитие внутренней конкуренции заставляет руководителей искать новые инновационные пути развития туристской сферы, и ее основных секторов. Одновременно с этим растет и количество сервисных компаний, которые предлагают свои технологические инновации.

Решение проблемы обеспечения оперативности и точности работы персонала туристских организаций в целом возможно лишь за счет внедрения систем автоматизации работы, то есть внедрение Автоматизированных Систем Управления (АСУ) (в английском варианте - Property Management System (PMS)).

АСУ для туристских комплексов является комплексом интегрированных подсистем, которые создают эффективную среду взаимодействия сотрудников, туристов и деловых партнеров - туристических агентств, корпоративных клиентов и туроператоров, что также подтверждает огромную значимость технологических инноваций для индустрии гостеприимства. В данном контексте исследования технологических инноваций нами предлагается последовательность формирования инновационного потенциала на основе технологических инноваций в туристских организациях. В этой модели инновационный потенциал представляет собой инновационный процесс, в котором исходные инновационные ресурсы преобразуются в инновационные результаты (рисунок 3.).



Рисунок 3 – Модель процесса реализации инновационного потенциала на основе технологических инноваций

Другими словами, финансовые средства, трудовой потенциал превращаются в новые или усовершенствованные продукты, услуги, рабочие процессы и т. д.

Для характеристики совокупности реализуемых в туристской организации технологий инновационных процессов наиболее подходящим показателем, по нашему мнению, является *концентрация технологических инноваций*, под которыми можно подразумевать степень насыщенности инновационными технологиями основных бизнес – процессов, определяемую числом инноваций, осуществленных за определенный период времени, а также величиной расходов предприятия, направляемых на внедрение инноваций для совершенствования технологии производства оказания туристских услуг.

Используя подобную модель в качестве основы для измерительной шкалы, мы исследуем, можно ли описать концентрацию инновационной деятельности туристских организаций путем сочетания их инновационных ресурсов, процессов и результатов. Для построения шкалы измерений можно использовать следующую методику построения одномерной шкалы:

- для оценки экономических показателей, формирующих базу для развития инновационной деятельности;
- для оценки имеющихся ресурсов, способных осуществлять инновационные процессы;
- для оценки результатов инновационной деятельности.

Для каждой шкалы используется ряд соответствующих показателей, на основе которых станет возможным выполнение диагностического анализа для проверки возможности объединения показателей в интегральный показатель, характеризующий концентрацию инновационной деятельности.

Однако, следует отметить, что в настоящее время существует много препятствий и ограничений, с которыми сталкиваются туристские организации в процессе внедрения инноваций, что снижает их активность в данном направлении. Как правило, это высокая стоимость инновационных разработок, необходимость адаптации к ним самого предприятия, дефицит квалифицированных кадров, способных эффективно управлять инновационным процессом, сопротивление технологическим инновациям из-за длительных сроков окупаемости.

#### Список использованной литературы:

1. Хамирзова С.К., Кумпилова А.Р., Калашникова С.В. [Направления цифровой трансформации индустрии гостеприимства и туризма в современных условиях](#) // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – № 4. – с. 2283-2296. – doi: 10.18334/vines.13.4.119939.
2. Ашинова М.К., Пригода Л.В., Ешугова С.К., Кадакоева Г.В. [Инновационная экосистема индустрии гостеприимства и туризма в условиях цифровизации](#) // Креативная экономика. – 2023. – № 10. – с. 3659-3676. – doi: 10.18334/ce.17.10.119229.

3. Костин К.Б., Березовская А.А. [Трансфер цифровых технологий в международной туристской индустрии](#) // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – № 2. – с. 661-678. – doi: 10.18334/epp.12.2.114204.– с. 133-137.

4. Latest Tourism Data. UN Tourism Barometer. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.unwto.org/un-tourism-world-tourism-barometer-data> (дата обращения: 20.04.2024).

5. Dorly V.B. Megatrends Defining the Future of Tourism. - Cham, 2020.

Мусаев Р.С.

## УРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ УСТОЙЧИВОСТИ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ТУРИСТСКОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Аспирант ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»  
ruslamusaev@yandex.ru

Сфера туризма представляет собой своеобразную социально-экономическую систему, устойчивое развитие которой подчиняется законам сложных систем, которые объясняют природу стремления системы к равновесию, соответственно основные принципы, инструменты и механизмы ее развития находятся в тесной связи, оказывая влияние на изменение системы в целом. Концепция устойчивого развития базируется на трех аксиомах:

- постоянство экономического роста;
- рост социальных параметров, которые направлены на повышение качества жизни населения территории;
- минимальная нагрузка на природную среду, ее сохранение и поддержание жизнедеятельности экосистем.

Иными словами, фиксирование развитие территориальных систем, подразумевает эколого-экономическое и социально-экономическое равновесие, стремящееся к максимальным параметрам. Поэтому, его следует рассматривать как сбалансированное динамическое социально - экономическое развитие всей системы территорий, где туризм выступает основным видом деятельности, направленным на долгосрочную перспективу и рациональное использование природно-ресурсного потенциала без превышения предельно допустимых нагрузок на окружающую среду. В настоящее время, в период глобальных трансформаций, сложность подобного перехода состоит в том, что недостаточно полно представлены чёткие модели, сценарии, индикаторы и ориентиры развития, которые позволяют оценить результативность территориальных туристских социально-экономических систем исходя из целей устойчивого развития.

Цели устойчивого развития определяются и корректируются международным сообществом исходя из достигнутого уровня социально-экономического и научно-технологического развития общества при эффективном решении задач в сфере экологии и сохранения экосистемы. Роль туризма в достижении целей устойчивого развития определяется, помимо

прочего, его способностью увязывать социальные, экологические, экономические и культурные аспекты устойчивости, а также многоаспектностью положительных и отрицательных трендов его развития.

В этой связи исследование категории «устойчивость территориальных социально-экономических систем» предполагает в первую очередь рассмотрение типологизации данной категории, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Типология категории «устойчивость территориальных социально-экономических систем»

п/п	Авторы	Базовые параметры и характеристики
.	Конопляник Т. М., Абалкин Л.И., Бобров А.Л., Гордиенко Д.В., Лившиц А.,	Устойчивое развитие территориальной социально-экономической системы рассмотрено под углом экономической безопасности, прочности и целостности самой системы, ее способности к постоянному обновлению и совершенствованию
.	Голубецкая Н.П., Макаров О.Н., Бовкун В.И.	Устойчивость зависит от состояния самой системы: слабой и сильной устойчивости, предполагающие учет и контроль использования природных ресурсов.
.	Терехов Л.Л., Чайковская Н.В.	Устойчивое развитие опирается на способность территориальной социально-экономической системы функционировать в равновесном режиме
.	Лексин В.Н., Швецов А.Н.	Категория устойчивости системы исходит из цикличности сохранения условий для воспроизводства потенциала территории: социального, природно-ресурсного, экологического, инвестиционного, финансового, технологического в режиме оптимального баланса
.	Дружинин А.И., Дунаев О.Н.	Устойчивость развития социально-экономической системы интерпретируется с позиции противостояния эндогенным и экзогенным воздействиям.
.	L. Butowski	Автор краткосрочной модели устойчивого туризма, которая ориентирована на достижение состояния равновесия между потребностями туристов и потребностями местного сообщества, сохраняя ценность природной и социально-культурной среды в зонах приема.
.	А.Е. Золотникова, Е.В. Лебедев	Устойчивость развития социально-экономической системы предполагает суммарный положительный баланс экологических, социально-культурных и экономических воздействий

Основными характеристиками устойчивости в развитии территориальной социально-экономической системы, согласно мнению сторонников первого подхода, являются надежность ее экологической конструкции, адаптивность и эластичность регионального производственного процесса, когда наличествуют естественные колебания спроса и когда нет резких колебаний

социально-экономических процессов. Хотя, речь идет в данном случае лишь об атрибутах или так называемых условиях устойчивости системы, а не ее сущностных характеристиках. Сторонники второго подхода заостряют внимание на 2-х основных концепциях: циклической и контролируемой устойчивости территориальных систем. Циклическую устойчивость они увязывают со способностью удовлетворять туристские потребности, имея в приоритете максимальное сохранение цикла экономического роста, с возможностью компенсации качества среды за счет финансово-экономических ресурсов и дополнительной государственной поддержки и инвестиций.

Интересен подход, подразумевающий под устойчивостью социально-экономических систем сохранять динамическое равновесие и воспроизводство ресурсного потенциала территорий. При такой интерпретации появляется возможность стабильного функционирования территориальных систем, развития и саморазвития при сохранении движения по намеченному направлению.

Существуют и исследователи, которые делают акцент только на способности системы противостоять внешним и внутренним воздействиям. Однако, при такой трактовке территориальная социально-экономическая система должна постоянно возвращаться к исходному первоначальному состоянию, то есть речь вообще не идет о ее дальнейшем развитии. К тому же сравнительный анализ между территориальными системами одного иерархического уровня вообще не может быть сопоставимым, поскольку территориальная система и ее подсистемы характеризуются внутренними изменениями и их ухудшения или улучшения означают постоянное развитие, а не снижение или полная потеря устойчивости.

Таким образом, многогранность понятия «устойчивость системы» позволяет рассматривать ее относительно различных ее классов, видов, групп и подгрупп и определенных уровней (рисунок 1).



Рисунок 1- Уровневая модель устойчивости территориальной туристской социально-экономической системы

Представленная уровневая модель позволяет выделить следующие подходы к обоснованию степени устойчивости территориальной туристской системы. Экологическая устойчивость территориальной системы предполагает способность удовлетворять туристские потребности в контексте максимальной сохранности природных ресурсов, то есть опирается на экологическую экономику. Циклическая устойчивость предполагает способность удовлетворять туристские потребности за счет финансово-экономических ресурсов и дополнительной финансовой поддержки.

Оба вида устойчивости не лишены недостатков, особенно в части практической реализуемости. Поэтому возникает необходимость в дополнении устойчивости в части контролируемых элементов развития, представляющих собой управляемое развитие территориальной туристской системы, направленное на повышение благосостояния местного сообщества, повышение качества обслуживания прибывающих туристов, и при этом имея контролируемые риски для окружающей среды и культурного наследия в рамках как одной туристской территории, так и взаимосвязанных с ней. Каждая, из представленных степеней устойчивости, территориальной туристской системы должна опираться на количественный расчет по определенной системе критериев и показателей, которые представляют собой дифференцированную характеристику подсистем и элементов, не изменяя при этом баланс их устойчивости по экономическому, социальному и экологическим компонентам.

## Список использованной литературы:

1. Повестка дня в области устойчивого развития // Организация Объединённых Наций. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 28.04.2024).
2. Resolution adopted by the General Assembly on Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/> (дата обращения: 28.04.2024).
3. Добровольный национальный обзор хода осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года // Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. URL: <https://ac.gov.ru> (дата обращения: 13.04.2024).
4. Ежегодное исследование Всемирного совета по туризму и путешествиям (WTTC) с участием экспертов Oxford Economics за 2022 год. URL: <https://wttc.org/Research/Economic-Impact> (дата обращения: 13.04.2024).
5. Рассохина, Т. В. Технология мониторинга устойчивого развития туристских дестинаций посредством оценки индикаторов управления и состояния [Текст] / Т. В. Рассохина // Сервис plus. - 2018. - Т. 12. - № 2. - С. 54-64.

Поляков А.А.

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ МОДЕЛИ ЦИФРОВОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Аспирант ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»

[al.polyak24@mail.ru](mailto:al.polyak24@mail.ru)

Инновационные технологии являются знаковым трендом цифровизации экономического пространства. Последние десятилетия ознаменованы значительными инвестициями в создание и коммерциализацию цифровых технологий. Цифровизация послужила также драйвером поиска возможностей и в сфере туризма, создания необходимых условий для формирования цифровой инновационной экосистемы, объединяющей всех участников рынка в едином цифровом пространстве.

Развитие сферы туризма является кроме того и важным приоритетом социально-экономического развития благодаря существенному мультипликативному эффекту, который формируется за счет развития инфраструктуры, обеспечения занятости населения, привлечения инвестиций, внедрения цифровых инновационных технологий и других факторов, направленных на обеспечение устойчивого экономического роста.

Цифровая трансформация предполагает формирование единого информационного пространства, которое должно обеспечить потребности всех участников туристской деятельности в получении качественной и достоверной информации. Цифровизация туристской деятельности позволит существенно

повысить конкурентоспособность субъектов регионального туристского рынка и туристских территорий в целом.

В «Стратегии развития туризма Российской Федерации на период до 2035 года» предусмотрено создание условий для формирования цифровой экосистемы, инфраструктуры и сервисов, создание туристского маркетплейса по предоставлению информации, бронированию и продаже туристских продуктов, что объединит значительное число участников рынка туристских услуг.

Глубокое проникновение и широкое использование цифровых технологий в туристской деятельности является неотъемлемым атрибутом современных реалий, свидетельствующим о цифровой трансформации, в процессе которой целесообразно выделить два основных момента.

Первый связан с цифровой модернизацией бизнес - модели туристской организации, когда деятельность переоснащается под индивидуальные потребности потребителей туристских услуг, устанавливаются новые способы взаимодействия с туристами, активизируется освоение инновационных продуктов, снабжаемых цифровыми сервисами.

Второй относится к так называемой операционной цифровизации, при которой в туристскую деятельность внедряются цифровые инструменты, повышающие инновационность предоставляемых услуг и результативность работы. Данный инструментарий позволяет увеличивать конкурентоспособность туристских организаций, повышать качество обслуживания, снижать расходы и издержки и т.д.

Одной из форм цифровых инструментов в сфере туризма являются экосистемы, которые обеспечивают высокую конкурентоспособность всех участников, увеличивают пользовательскую базу и снижают затраты на привлечение клиентов, генерирует прибыль, увеличивает стоимость экосистемы и успешность бренда.

В научной литературе авторы по-разному рассматривают понятие экосистемы. Теория развития экосистем и научные подходы к адаптации экосистемного подхода к социально-экономическим процессам рассматриваются в трудах зарубежных исследователей Аднера Р., Коломбо М.Г., а также российских ученых Морозова М.А., Карпинской В.А., Клейнера Г.Б., Клыковой С.В., Сердюковой Н.А. и др. исследователями социально-экономических территориальных систем.

Как правило, цифровая экосистема нацелена на поиск и внедрение цифровых инструментов, платформ и сервисов, которые могут улучшить качество обслуживания и оптимизировать бизнес-процессы.

В концепции государственного регулирования цифровых платформ и экосистем, предложенной Министерством экономического развития Российской Федерации, предложено определение понятия цифровой экосистемы как бизнес-модели, в рамках которой поставщики и покупатели (потребители) связываются онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, в том числе предоставляя продукты, услуги и информацию собственного производства.



В научной литературе многие авторы, исследовавшие данный феномен, давали разные определения цифровой экосистемы (табл. 1).

Таблица 1 – Определение и характеристики экосистемы

Автор	Характеристика
Г.Б. Клейнер	Экосистема это пространственно локализованный комплекс неконтролируемых иерархически организаций, бизнес-процессов, инновационных проектов и инфраструктурных систем, взаимодействующих между собой в ходе создания и обращения материальных и символических благ и ценностей.
А.Н. Арзамаскин	Цифровая экосистема – это среда, в которой создание добавленной стоимости проектов или продуктов осуществляется с помощью информации и технологий работы с большими данными
С.В. Клыкова	Цифровая экосистема - это комплексный проект, объединяющий большое число участников, информационных сервисов и бизнес-процессов, основанный на принципах взаимовыгодности отношений («win-win»). Цифровые экосистемы могут развиваться как вокруг одной компании или услуги, так и в форме маркетплейса со множеством участников.
М.А. Морозов, Н.С. Морозова	Цифровая экосистема – это взаимосвязанная и взаимозависимая группа экономических субъектов, которые совместно используют цифровые платформы для взаимовыгодных целей, таких как коммерческая выгода, инновации или общие интересы
А.И. Хакиров	Цифровая экосистема это широкий, но конечный круг участников, объединенных единой цифровой концептуальной составляющей, суть которой заключается в возможности улучшения показателей эффективности и конкурентоспособности по сравнению с другими участниками рынков.
Ю.В. Алейникова	Цифровая экосистема представляет собой группу взаимосвязанных информационных технологических ресурсов, которые могут функционировать как единое целое.

По данным таблицы видно, что большинство исследователей экосистем рассматривают ее как совокупность взаимосвязанных инновационных технологий, которые находятся в едином информационном пространстве для цифрового взаимодействия различных субъектов. Таким образом, появляется объективная необходимость разработки и использования понятия «цифровая инновационная экосистема», позволяющая перейти от дифференцированных категорий «цифровизация» и «инновации» к обобщающей – «цифровая инновационная экосистема».

Таким образом, цифровая инновационная экосистема в сфере туризма, это саморазвивающаяся и саморегулирующая интегрированная система, которая включает в себя совокупность туристских организаций по различным секторам: гостиничный, организация питания и досуга, инфраструктура, образовательных организаций, научно-исследовательских институтов и других участников, которые взаимодействуют для создания и внедрения цифровых технологий и бизнес-моделей в туристской деятельности. Инновационная экосистема направлена на поиск креативных подходов к улучшению качества

обслуживания, развитию новых видов туризма, оптимизации бизнес-процессов и созданию уникальных предложений для туристов. Подобное интеграционное взаимодействие способствует развитию культуры инноваций и обмену знаниями и опытом между участниками экосистемы. Посредством цифровой инновационной экосистемы осуществляется активное взаимодействие между стартапами, которые разрабатывают и предоставляют IT-решения, и туристскими организациями, заинтересованными в их внедрении. Ряд цифровых технологий, таких как Интернет вещей (IoT), искусственный интеллект, анализ больших данных и мобильные приложения, могут использоваться для оптимизации процессов, улучшения взаимодействия с потребителями туристского продукта и создания персонализированных предложений.

В структуру инновационной экосистемы могут быть интегрированы и образовательные учреждения, готовящие специалистов с новыми навыками к креативному мышлению в сфере туристской деятельности, способных создавать новые идеи в туристском бизнесе. Важную роль в структуре инновационной экосистемы могут обеспечить органы управления, которые создают условия для развития инноваций, предоставляя финансовую поддержку и стимулируя инновационную деятельность.

В целом туристская инновационная экосистема способствует развитию индустрии туризма, повышает ее конкурентоспособность и создает новые возможности, как для туристов, так и бизнес-структур.

Предполагается, что цифровая инновационная экосистема, формируя и накапливая аналитические регистры информации, обеспечит анализ состояния туристского рынка в текущем периоде времени, что позволит оптимизировать процессы управления и оценить привлекательность туристского региона без отсылок на ошибочные данные, что положительно скажется на уровне туристской привлекательности.

Цифровая инновационная экосистема, как видно из представленной модели, предполагает формирование единого информационного пространства, которое должно обеспечить потребности всех участников туристской деятельности в получении качественной и достоверной информации.



Рисунок 1 - Модель цифровой инновационной экосистемы

Таким образом, предложенная концепция цифровой инновационной экосистемы в сфере туризма, учитывающая характеристики потенциала, основных тенденций и точек роста инновационных услуг отрасли и включающая каналы информации, центры управления и аналитические базы позволяет определить пути формализации процедур синтеза регулирующих воздействий на развитие туристской деятельности, что позволит существенно повысить конкурентоспособность субъектов туристского рынка и туристских территорий в целом.

#### Список использованной литературы:

- 1.Алейникова Ю.В., Матвеев В.В. [Цифровая экосистема. Анализ применения искусственного интеллекта](#) // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2020. – № 3. – с. 1480-1487.
- 2.Арзамаскин А.Н. [Цифровые экосистемы в современном российском обществе: понятие, общая характеристика, правовой аспект регулирования](#) // Правовое государство: теория и практика. – 2022. – № 2. – с. 9-15.
- 3.Бекбергенева Д.Е. [Процесс трансформации цифровой платформы организации в цифровую экосистему](#) // Вектор экономики. – 2020. – № 7. с. 7
4. Володина Н.Л. Преимущества создания цифровой экосистемы // Организатор производства. – 2021. – № 4. – С. 107–109.
5. Морозов М.А., Морозова Н.С. [Концепция цифровой экосистемы индустрии туризма и гостеприимства](#) // Современные проблемы сервиса и туризма. – 2020. – № 4. – с. 27-36.

Весенев К.А.

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ МЕДИЦИНСКОГО ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аспирант ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет»

[kir.ves24@mail.ru](mailto:kir.ves24@mail.ru)

Мировой рынок медицинского туризма в последние годы стал активно развиваться, что в первую очередь связано с желанием современных людей поддерживать свое здоровье и при этом путешествовать. Часто медицинский туризм выбирают для путешествия в другие страны, так как там более высокое качество медицины, при этом цены достаточно демократичные, либо есть виды медицинских услуг, которые не оказывают в России.

В настоящее время развитие международного медицинского туризма для России также осложнено политической ситуацией, что привело не только к ограничению на перелеты в страны, наиболее развитые в области медицинского туризма, но и невозможностью оплачивать счета за рубежом в силу санкций в финансовой сфере. Поэтому перспективность развития медицинского туризма в регионах России является в настоящий момент достаточно высокой.

Как известно, медицинский туризм представляет собой вид туризма, направленный на организацию медицинского обслуживания пациентов за пределами места его постоянного пребывания. Как и в других видах туризма выделяют въездной и выездной медицинский туризм.

Под въездным медицинским туризмом подразумевается посещение конкретной страны иностранными гражданами с целью получения медицинской услуги. Под выездным понимаются поездки граждан из одной страны в другую с целью получения лечения. Выездной и въездной туризм также называют международным туризмом.

В международной практике разделение по видам медицинского туризма строится по-другому. Типологическая схема медицинского туризма представлена на рисунке 1.

Представленная типология позволяет увидеть, что современный медицинский туризм может быть очень разносторонним. Участниками рынка медицинского туризма выступают:

- туроператор;
- турагент;
- медицинская организация;
- санаторно-курортные организации;
- туристы.

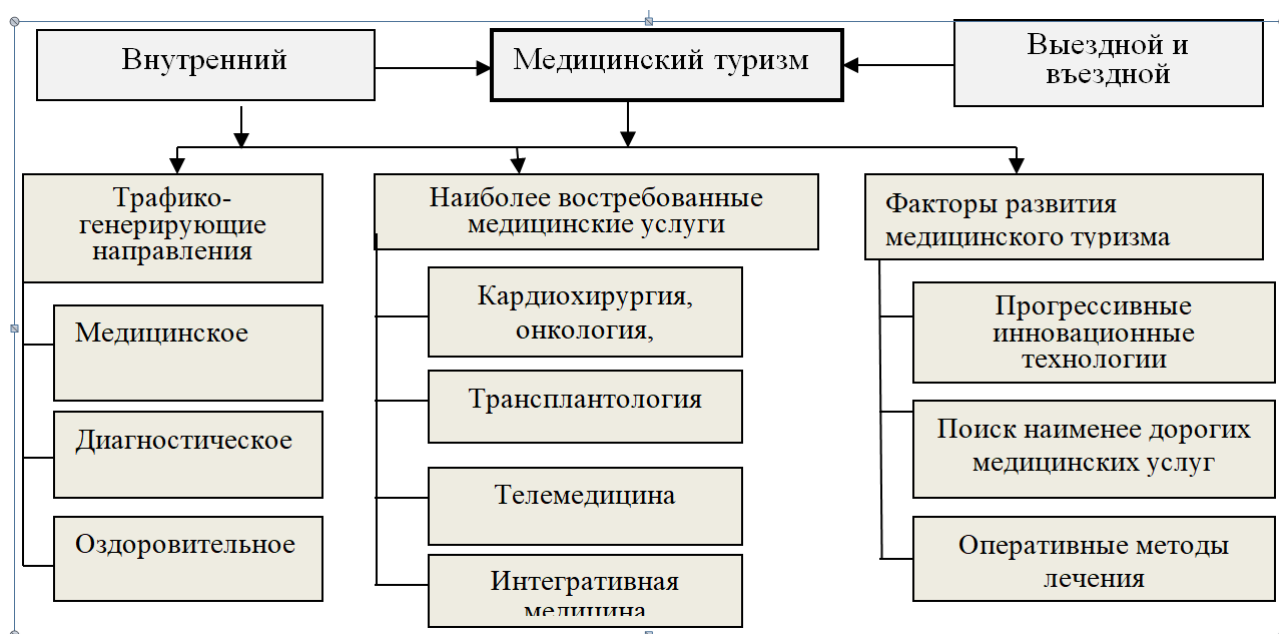


Рисунок 1- Типологическая схема медицинского туризма

Исходя из данной схемы наглядно видно, что основным отличием медицинского туризма от медицинской помощи является вовлеченность конкретного субъекта в процесс принятия решения о поездке для получения медицинских услуг. То есть, возможность выбора трафикогенерирующего направления, заключающегося в реализации мотивов путешествия самим туристом и ее финансирование за счет личных средств. Так, например, медицинское направление подразумевает конкретное лечение при поставленном диагнозе; диагностическое основывается на сомнении в поставленном диагнозе, нуждается в помощи медиков; оздоровительное направлено для улучшения общего самочувствия. Кроме того, в ходе поездки предполагается не только качественное обследование и лечение, но так же и знакомство со страной или территорией пребывания с посещением музеев и театров, экскурсионным обслуживанием. Организация такой поездки и является сферой интересов медицинского туризма.

Стоит отметить, для адекватного развития медицинского туризма в России необходимо иметь качественную модель инфраструктурного обеспечения процесса оказания услуги. В данном случае необходимо выстраивать взаимосвязь между различными ресурсами, необходимыми для правильного и перспективного развития медицинского туризма. Для этого необходимы следующие ресурсы:

- материально-технические;
- кадровые;
- информационно-коммуникационные;
- цифровые;
- финансовые.

В настоящее время в мире уже сформировался глобальный рынок медицинских услуг со своей инфраструктурой (медицинским менеджментом, органами аккредитации, агентствами медицинского туризма и [туроператорами](#),

специалистами в сфере медицинских путешествий). Даже в условиях существующих политических и экономических вызовов медицинский туризм развивается и оказывает всё большее влияние на национальные системы здравоохранения и деятельность туристских организаций. В условиях технологических трансформаций феномен медицинского туризма заставляет медицину развиваться быстрыми темпами за счет современных цифровых технологий и улучшения обслуживания пациентов. И Россия с ее огромным цифровым потенциалом не должна оставаться в стороне от данного процесса.

Так, к примеру, телемедицина с ее комплексом действий, технологий и мероприятий позволяет предоставлять медицинскую помощь на расстоянии с помощью видеоконференции или удаленного мониторинга о состоянии пациента, а также использование электронной медицинской документации и виртуального ухода за пациентом после его возвращения домой. Телемедицина может помочь также пациентам получить точную информацию и развить доверительные отношения с врачом и медицинским персоналом перед поездкой другой регион или страну, сокращая неожиданности, скрытые расходы и улучшая мнение клиента в целом.

Что касается искусственного интеллекта как формы цифровизованного медицинского обслуживания, то основываясь на индивидуальных характеристиках пациента и истории болезни, нейросеть способна создавать индивидуальные планы лечения, персонализируя тем самым взаимодействия, автоматизируя процессы и предоставляя анализ поведения клиентов в режиме реального времени.

Технологии виртуальной реальности могут использоваться пластическими хирургами различными способами, включая планирование и визуальное моделирование хирургических процедур, обучение и образование клиентов, консультирование пациентов.

Базовым интегратором применения цифровых технологий в медицинском туризме может стать Digital Continuum of Care, или Цифровой интегратор непрерывного ухода, который уже довольно эффективно применяется в современном западном мире. Под ним подразумевают использование цифровых технологий для улучшения качества ухода за пациентами на протяжении длительного периода времени. Цифровой интегратор связывает в одну цепь поставщиков услуг в сфере здравоохранения, пациентов, опекунов, облегчает коммуникацию и сотрудничество между ними, используя электронные медицинские записи (EMR), устройства для удаленного мониторинга, телемедицину и другие цифровые инструменты.

Однако использование отмеченных выше инструментов и технологий развития медицинского туризма сопряжено с наличием ряда негативных факторов, среди которых в первую очередь следует отметить низкий уровень аккредитации и сертификации медицинских организаций по международным системам. Оказывает негативную роль и отсутствие профильной подготовки специалистов в области медицинского туризма и недостаточное количество соответствующих профессиональных кадров на рынке труда.

С учетом работы на перспективу и формирования кадрового потенциала медицинского туризма в соответствии со стратегическими ориентирами необходимо реализовать комплекс мер включающих в себя:

- разработку совместно с профессиональными объединениями, бизнесом и образовательными организациями концепции кадрового обеспечения медицинского туризма и отраслевой рамки квалификаций, а также профессиональных стандартов для выделенных в ней видов профессиональной деятельности;

- обеспечить развитие системы дополнительного образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для сегмента медицинского туризма, в том числе на основе новых форм образования, дистанционного образования, с целью обеспечения доступности для бизнеса инструментов развития сотрудников и повышения их квалификации.

Отдельное внимание необходимо уделить повышению уровня знания иностранных языков сотрудников и их подготовке в области инклюзивных видов медицинского туризма для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

в Стратегии развития туризма в РФ на период до 2035 г. медицинский туризм вообще не обозначен в числе приоритетных видов туризма, для которых требуется формирование специальных мер государственной поддержки, снятие административных и социально-экономических ограничений развития.

Кроме того, к настоящему времени существует острая нехватка информационного освещения о возможностях получения медицинских услуг на территории регионов. Чаще всего население обращается за медицинскими услугами по месту жительства, так как не знает о возможностях. Для решения данной проблемы необходимо внедрение единой методики информирования населения о возможностях медицинского туризма. Также можно включить данные направления в программу туристического кэшбека. Слабо развита цифровая поддержка медицинских туристов в регионах. Недостаточно развита единая информационная база по регионам о специализированных медицинских центрах.

Все это вызывает трудности в доступе к качественным медицинским услугам в регионах. Для этого важно сформировать единую цифровую платформу, где можно было бы не только получить информацию, но и осуществить покупку медицинского тура.

Таким образом, в настоящий момент вопросы дальнейшего развития внутреннего медицинского туризма во многом сопряжены с использованием цифровых технологий, поскольку в следствие санкционного давления со стороны недружественных стран наблюдается невозможность акцента на выездной медицинский туризм.

Список использованной литературы:

1. Агаева С.И. Сущность, экономическая роль и виды медицинского туризма // Вестник науки. 2021. № 3(36). С. 69-72.
2. Мозокина С.Л., Латышева А.А. Исторические аспекты развития лечебно-оздоровительного и медицинского туризма // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 6(132). С. 79-84.
3. Левченко Т.П., Григорьева Ж.В. Особенности взаимодействия основных участников медицинского туризма // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2021. № 4(131). С. 44-47.
4. Захарова Е.Н. Тенденции и перспективы развития медицинского туризма // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2021. № 2. С. 202-212.
5. Сафина Е.Р. Развитие медицинского туризма в Российской Федерации // Государственное регулирование социально-экономических процессов региона и муниципалитета: вызовы и ответы современности. 2021. С. 197-202.
6. Ковригина Е.Ю. Медицинский туризм в России // Конкурентоспособность территорий. 2021. С. 141-143.

Акульшина А.В.<sup>1</sup>, Попова А.С.<sup>2</sup>

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА  
КАЧЕСТВА В СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА  
КОМПАНИИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Интеграция России в мировую экономику предъявляет высокие требования к стратегическому управлению всеми хозяйствующими субъектами. При проектировании систем управления необходимо учитывать международные и национальные программы стратегического экономического развития на уровне отраслей и регионов. Анализ законодательных актов и внутренних нормативных документов хозяйствующих субъектов показывает, что реализуемые стратегии сочетаются с концепцией устойчивого развития, которая в последние годы получила широкое общественное признание. Идеи и принципы устойчивого развития изложены в Плане действий ООН в области устойчивого развития «Повестка дня на XXI век» [1].



Поддержка внедрения принципов устойчивого развития необходима как странам, так и организациям путем оптимального согласования целей, средств и результатов в каждой из этих областей. Цели устойчивого развития способствуют планированию деятельности хозяйствующего субъекта для решения таких глобальных проблем, как обеспечение энергоресурсами, снижение нагрузки на окружающую среду, повышение темпов социального развития.

Концепция устойчивого развития, основанная на принципах постоянного совершенствования деятельности, и ориентация на потребности клиентов являются основополагающими и в достаточной степени соответствуют требованиям международных стандартов менеджмента качества ISO: 9000. Принципы стандарта ISO: 9004 ориентируют хозяйствующие субъекты на достижение устойчивого роста в изменяющихся условиях за счет использования инструментов управления качеством [2].

Создание и применение систем менеджмента качества российскими хозяйствующими субъектами в настоящее время достаточно широко распространено, и особенно активизировалось в связи со вступлением страны в ВТО. Россия демонстрирует один из максимальных показателей увеличения числа хозяйствующих субъектов, внедривших и сертифицировавших систему менеджмента качества в мире.

Однако наличие сертифицированной системы менеджмента качества и стремление к постоянному совершенствованию - это не просто модное новшество, а объективная необходимость для деятельности хозяйствующего субъекта в стране-члене ВТО и формирования конкурентных преимуществ его товаров. Сформировав, внедрив и сертифицировав свою систему менеджмента качества, организация сможет работать на новом уровне и интегрировать ее в общую систему менеджмента. В связи с этим проблема сочетания теоретических подходов к управлению качеством и практических аспектов управления хозяйствующим субъектом приобретает все большее значение, и в первую очередь это касается стратегической роли управления качеством.

Формирование системы менеджмента качества в соответствии со стандартами ISO:9000 приведет к реструктуризации системы управления предприятием, повышению качества выпускаемой продукции, повышению удовлетворенности потребителей и, как следствие, повышению его конкурентоспособности на рынке [2].

Опыт внедрения системы менеджмента качества в практику российских и зарубежных компаний свидетельствует о существовании проблем адаптации требований стандартов ISO:9000 к отраслевой специфике при перестройке их рабочего процесса, иерархии, целей и задач, а также инициирует противоречия в производственной, финансовой и других сферах деятельности. Персонал хозяйствующего субъекта начинает рассматривать систему менеджмента качества не как средство повышения конкурентоспособности, а как дополнительную нагрузку, вынуждающую к формальному подходу к внедрению и сертификации ее инструментов в ответ на изменяющиеся условия внешней среды [3].

Аналогичные препятствия возникают и при внедрении специализированных отраслевых стандартов, например, стандарта ISO 29001 для нефтегазовой отрасли, аналогичного по содержанию стандарту ISO 9001, но имеющего разъяснения по отраслевой специфике его внедрения. Описанные выше недостатки могут быть устранены путем формирования скоординированных подходов к интеграции системы менеджмента качества в общую систему стратегического управления с приоритетом применения принципов стандарта ISO 9004-2010 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход к управлению качеством».

Таким образом, для реализации стратегических целей развития хозяйствующего субъекта необходимо сформировать из них комплексную систему сбалансированных стратегических показателей, адаптированных к отраслевой специфике, разделив их на несколько взаимосвязанных стратегических перспектив и интегрировав цели достижения определенных показателей качества в общую систему его развития.

#### Список использованной литературы:

1. Повестка дня на XXI век: Принята конференцией ООН по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3-14 июня 1992 года. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/agenda21](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/agenda21) (Дата обращения: 19.04.2024).
2. ГОСТ Р ISO 9004-2010. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества. Москва: Стандартинформ, 2011.
3. Овсянко Д.В. Направления применения компонентов менеджмента качества в стратегическом управлении компаниями. Санкт-Петербург: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2010.

**Вакула Я.С.<sup>1</sup>, Семенова А.С.<sup>2</sup>****ВНУТРЕННИЙ И ВНЕШНИЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТЫ  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ  
КОМПАНИИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

В соответствии со статьей 19 «Внутренний контроль» Федерального закона «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ в обязанности каждой компании входит организация и осуществление внутреннего контроля операций. В связи с этим возрастает роль и значение контроля в управлении предприятием, в выявлении внутренних резервов, а также в обеспечении безопасности владельцев имущества.

Внутренний контроль в России становится одним из важнейших элементов современной экономики, фактически выполняя функцию управления в интересах предприятия. Одним из перспективных и эффективных видов контроля является внутренний аудит. Внутренний аудит, как продолжение контроля, является важной управленческой функцией, обеспечивающей руководство информацией о надежности систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля; анализе статей доходов и расходов; прогнозировании продаж и прибыли; налоговом планировании; определении направлений эффективного развития. При таком подходе внутренний аудит следует рассматривать как элемент системы независимого компетентного внутреннего контроля для того, чтобы иметь конкурентные преимущества за счет роста качества продукции, снижения издержек производства и обращения, грамотной инвестиционной политики, знания внешней среды [1].

Также внутренний аудит выполняет функцию управления предприятием посредством контрольных процедур и методов аудита, что проявляется в выявлении проблемных ситуаций и разработке управленческих решений. Внутренний аудит позволяет руководству убедиться в том, что деятельность компании соответствует бухгалтерской, финансовой, производственной, налоговой политике и нормативным требованиям. Кроме того, внутренний аудит обеспечивает взаимодействие с подразделениями компании.

Отечественная и зарубежная практика показывает, что принятие обоснованных управленческих решений возможно только на основе аудиторской экспертизы, проводимой на основе анализа существующих на предприятии систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля. Аудитор должен убедиться в том, что система бухгалтерского учета точно отражает

деятельность предприятия, а система внутреннего контроля помогает ему в этом [1].

В настоящее время существует значительный интерес к оценке системы внутреннего контроля, проводимой в интересах внешних пользователей, а также самого предприятия не только своими силами, но и с помощью внешних аудиторов. В ходе внешнего аудита одним из его основных этапов является «понимание и оценка системы внутреннего контроля аудируемого лица» [2].

В течение длительного периода международные стандарты аудита и российские правила (стандарты) аудита утверждали, что система внутреннего контроля состоит из трех основных элементов: контрольной среды, системы бухгалтерского учета и индивидуальных средств контроля. Такой подход соответствовал МСА 400 «Оценка рисков и внутренний контроль» и российскому Стандарту аудита № 8 «Оценка аудиторских рисков и внутренний контроль, осуществляемые аудируемым лицом». Однако выявление и оценка риска существенного искажения финансовой отчетности в ходе получения представления о деятельности и среде, в которой работает организация, а также МСА 330 «Аудиторские действия в ответ на оцененные риски», введенный в МСА 315, существенно изменили точку зрения на проведение оценки системы внутреннего контроля для целей внешнего аудита в связи с пересмотром требований к достоверности отчетной финансовой информации. Основное внимание было уделено достоверности финансовой отчетности как объекта внешнего и внутреннего контроля и способности руководства минимизировать угрозы с помощью системы внутреннего контроля [2].

Согласно Федеральному стандарту аудита (FSAA) № 1/2010, система внутреннего контроля проверяется для выбора соответствующих аудиторских процедур, но не с целью формирования мнения о ее эффективности. То есть оценка эффективности системы внутреннего контроля является не аудиторской услугой, а необходимым условием для оценки «риска существенного искажения отчетности в результате недобросовестных действий или ошибок» [2].

Подводя итог, следует отметить, что формирование эффективной системы внутреннего контроля является достаточно сложной задачей, и от ее решения будет зависеть эффективность работы предприятия и законность проводимых операций. В то же время внутренний и внешний аудит, несмотря на их различия, дополняют друг друга и направлены на повышение эффективности и успешности деятельности хозяйствующего субъекта.

#### Список использованной литературы:

1. Сокольник И.В. Внутренний аудит как элемент системы внутреннего контроля в практике управления предприятием [Электронный ресурс] // Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2015. Том 1. Выпуск 2.

2. Завьялова Л.В., Брюханенко И.А. Внутренний контроль организации и его внешний аудит [Электронный ресурс] // Вестник СибАДИ. 2016. № 1 (47).

Годжаева С.П.<sup>1</sup>, Чекалова С.С.<sup>2</sup>**МЕРОПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ  
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА: ОПЫТ ТУРЕЦКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Благоприятное географическое расположение Турции и ее климат дают ей возможность считаться одной из лидирующих стран в области сельского хозяйства и продовольствия. Первые попытки реструктуризировать отрасль имели место в начале восьмидесятых годов – была проведена серия таких реформ, как приватизация и уменьшение торговых ограничений в сельскохозяйственной отрасли, что способствовало развитию внутреннего рынка и его интеграции в мировую экономику. Сельскохозяйственная отрасль Турции уже имеет значительные объемы и продолжает расти, она дает стране 9 % валовой добавочной стоимости и 25 % рабочих мест в стране [1].

Особенное внимание власти Турции обещают уделять органическому производству. С 2005 года, по словам Эрдогана, сектор получил 394 млн лир. Фермеры, которые решат перейти в органику, будут получать дополнительные выплаты от государства в дополнение к уже имеющимся субсидиям. Президент установил, что в ближайшей перспективе доля органического производства в Турции должна вырасти с имеющихся 1,95% до 4%. Турецкие власти готовы также дополнительно поощрять аграриев, решивших увеличить площадь возделываемых земель. Им обещают выгодные кредиты на аренду пашни. За последние 15 лет дополнительные 6,1 млн га земли перешли в разряд обрабатываемых, цель Эрдогана добавить к ним еще 14,3 млн га. Кроме того, президент пообещал открыть четырнадцать исследовательских центров, ориентированных на сертификацию продукции, биотехнологии и развитие генетики и более 600 метеорологических станций. В вопросах генетики власти планируют сосредоточиться на разработке пород, устойчивых к заболеваниям.

Эрдоган пообещал, что и впредь будет поддерживать турецких аграриев. «Расцвет и падение государства начинаются с сельского хозяйства, дорога к мощной Турции начинается с сильного сектора сельского хозяйства» [2], - сказал президент. Он также раскрыл планы поддержки сектора на предстоящие годы. Так, любая турецкая семья теперь получит доступ к выгодному кредиту на покупку 300 овец на семь лет с отсрочкой платежа в два года. Тем, кто решит поучаствовать в программе, турецкое правительство обещает минимальный месячный доход.

Наибольший интерес в данном направлении представляет деятельность Турецкого экономического Банка (ТЕВ), который работает и как институт

развития, и как прямой работодатель для фермеров в Турции, имеет свыше 515 филиалов и 174 супервайзеров по связям с клиентами [3]. Свыше 80% всего персонала в филиалах этого банка имеют сельскохозяйственное образование, супервайзеры проходят двухлетнюю подготовку по специфике агросектора в 4 уровня компетенции – от менеджера по бизнес-анализу фермеров до эксперта по агроменеджменту.

Кроме того, в Турции создана система регистрации фермеров (Farmer Registration System) по аналогии со схожими системами в Австралии и Канаде. Каждый фермер, желающий получить доступ к льготному финансированию и поддержке государства, подает заявку на регистрацию в FRS системе в отделе по сельскому хозяйству своего населенного пункта. На сегодня эта система зарегистрировала уже 2,1 млн. фермеров. В заявке декларируется номер налогоплательщика, кадастровые записи о сельхозземлях в обороте, производственная карта по видам выращиваемых культур или разводимых рыбы, скота и птицы. С этой системой имеет обмен данными (интеграцию) целый автоматизированный комплекс онлайн-сервисов: автоматический скоринг по обработке заявок на кредит; онлайн-база агрокомпетенций (цены на рынках на более чем 100 видов агропродукции, урожайность применительно к технологиям и качеству земли, продуктивность по породам сельскохозяйственных животных, бизнес-история схожих хозяйств); онлайн-система выдачи оценки залоговой базы (земли в обороте и другие агроактивов). Все данные строго привязаны к конкретному местонахождению хозяйств, а также по возможности к клиентской истории заемщиков. Именно благодаря такой автоматизации в Турции тот же оборотный капитал дается за 1-5 дней. Комплекс автоматизированных систем включает Квантум (Quantum) – онлайн заявки с оценкой возможности выдачи займа за несколько минут; Агрикон (Agricon) – онлайн-база мониторинга цен на товарных рынках на с/х продукцию, показатели урожайности и продуктивности в визуализацией по районам страны; Лексус (LEXUS) – система онлайн-оценки залогового обеспечения (земли и основных средств производства); Гарман (Harman) – система быстрых займов с пополнением прямо на кредитную карточку фермеров для закупа ТМЦ в рамках ранее одобренного лимита (ГСМ, семян, агрохимикатов, запчастей, прочих расходных материалов, оплаты услуг и зарплаты); Агриклир (AgriClear) – специальная онлайн система для получения долгосрочных и краткосрочных сводок по погодным условиям для фермеров, оперативных сводок по рискам фитосанитарии и эпизоотии, а также другим ключевым рискам для сектора, включая закрытие рынков и отмену квот на вашу продукцию. Все эти системы доступны через мобильное приложение с несколькими кнопками разного цвета для агрария.

Подход в бизнес-анализе заемщика построен не на финансовой отчетности и оценке залогового имущества, а исключительно на оценке бизнеса клиента. При этом одинаковый подход как для малого фермера с землей до 1 га, так и для корпораций и кредитных союзов. В Турции малый и средний агросектор (почти 90% всего сельхозпроизводства страны) не имеют прозрачной финансовой отчетности, записей в кредитных бюро, контроля

данных по социальным выплатам или развернутой налоговой отчетности. Все фермеры платят налог от размера и стоимости своей земли, как ключевого актива. Единственными видами залогов являются земля, техника и сельскохозяйственные объекты как средства производства, а также производимая в будущем продукция. Супервайзеры не реже 1 раза в месяц посещают своих клиентов на предмет соблюдения теми агротехнологий, прогресса в производстве и возможностей оплаты.

Турецкий ТЕВ не содержит огромный штат специалистов в агробизнесе, но ежегодно обучает свыше 1500 тренеров для дальнейшего обучения фермеров по правильному взаимодействию с банками. На ТЕВ работает широкая сеть агроконсалтинговых частных компаний и экспертов, проводящих обучение и технические консультации заемщиков.

Вышеприведенные данные свидетельствуют, что развитие сельскохозяйственной отрасли является приоритетной задачей для Турецкой Республики, решение которой возможно посредством финансовой поддержки местного фермерства.

#### Список использованной литературы:

1. Турция оказалась в «продовольственной ловушке»: Вести.Экономика // URL: <https://www.vestifinance.ru/articles/> (Дата обращения: 19.04.2024)
  2. Как у них: почему фермеры Турции недовольны государственной поддержкой: Новости молочного рынка // URL: <https://milknews.ru/longridy/> (Дата обращения: 19.04.2024)
- Турсынкан А. Развитие финансирования АПК – опыт Турции // URL: <http://www.eximar.kz/index.php/50-posts/> (Дата обращения: 19.04.2024)

**Горелкин В.С.<sup>1</sup>, Черткова М.Г.<sup>2</sup>****РОЛЬ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ  
ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

В результате экономических преобразований 90-х гг. XX века сельское хозяйство и АПК России оказались в кризисных условиях, что привело к необходимости импорта значительных объемов продуктов из стран Европы, Азии, Латинской Америки, Африки и Австралии. Данная ситуация сформировала прямую угрозу продовольственной безопасности и в случае возникновения политических конфликтов может привести к резкому ухудшению продовольственного снабжения населения, росту цен на продукты питания, дефициту продовольствия.

Другим негативным фактором является существование климатических, географических, экономических и социальных различий в развитии регионов Российской Федерации, обусловивших наличие существенных проблем с продовольственным обеспечением, с которыми встречаются субъекты со слабым уровнем развития сельского хозяйства либо расположенные в стороне от главных транзитных путей.

В Доктрине продовольственной безопасности 2010 г. подчеркивается, что «продовольственная безопасность России представляет собой один из основных способов обеспечения национальной безопасности государства в среднесрочной перспективе, средством сохранения ее независимости, важнейшей составной частью демографической политики, основным условием реализации стратегического национального приоритета – роста уровня жизни населения путем гарантий высоких стандартов жизнеобеспечения» [1]. Стратегической целью продовольственной безопасности определено обеспечение граждан безопасной сельскохозяйственной продукцией.

В Докладе Изборского клуба предложены следующие мероприятия по смягчению угрозы продовольственной безопасности России [2]. Прежде всего, реструктуризация земельных угодий и реализация аграрной политики в сочетании устоев русской цивилизации с современной международной практикой, в частности отчуждение неиспользуемых земель по истечении срока в пользу государства. Одновременно необходимо решить проблему притока в сельские регионы до 15 млн. человек трудоспособного возраста. Во-вторых, корректировка налоговой и кредитной политики в АПК и связанных с ним отраслях – сельскохозяйственном машиностроении, производстве минеральных удобрений. В-третьих, ужесточить требования к импортируемой продукции,



усилив контроль за наличием в ее составе вредных для здоровья человека компонентов. Это предлагается реализовать путем квотирования ввоза генетически модифицированной продукции и приведении требований к отечественным сельхозпроизводителям в соответствие международным стандартам. В-четвертых, развитие инфраструктуры сельскохозяйственного производства в сельских регионах – газификации, электрификации, водоснабжении и канализации, переработки. В-пятых, усовершенствовать законодательное, финансовое, информационное, научное и кадровое обеспечение сельского хозяйства.

АПК наряду с промышленностью является стратегически важной отраслью экономики государства, без развития которой невозможен рост его продовольственной безопасности страны. В управлении сельским хозяйством необходимо следовать основополагающим принципам [3]. Во-первых, усиление регулирующей и управляющей роли государства путем возрастания уровня его присутствия в сельском хозяйстве. Во-вторых, создание условий развитию АПК путем предоставления субсидий, инвестирования и льготирования отечественных сельхозпроизводителей. В-третьих, ограничение присутствия зарубежных компаний на рынке сельхозпродукции, в особенности «базовой»: мясомолочной, зерновой, овощной продукции. В-четвертых, разработка комплекса мер по контролю за торговлей сельхозпродукцией для исключения монополизации обмена определенными видами сельскохозяйственных товаров, так как в кризисных политических или экономических условиях наличие монополий может привести к негативным для продовольственной безопасности страны последствиям.

#### Список использованной литературы:

1. Указ Президента РФ от 30 января 2010 г. № 120 «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации».
2. О продовольственной безопасности России: доклад группы экспертов Изборского клуба под руководством академика РАН С.Ю. Глазьева // URL: <https://izborsk-club.ru/1725> (Дата обращения: 19.04.2024).
3. Полонский И. Сельское хозяйство и продовольственная безопасность: проблемы и перспективы // URL: <https://topwar.ru/> (Дата обращения: 19.04.2024).

Долгополов А.И.<sup>1</sup>, Зудерман Л.А.<sup>2</sup>

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕКУЛЬТИВАЦИИ НАРУШЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЦЕЛЕЙ

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Производственная деятельность, добыча полезных ископаемых и строительство сопровождаются серьезными нарушениями почвенных ресурсов, что не дает возможности использования земель в сельскохозяйственных целях. Решение данной проблемы возможно только посредством рекультивации сельскохозяйственных земель, при которой реализуется комплекс восстановительных мероприятий и является самым сложным видом восстановления земель, поскольку требует отличных результатов.

Кемеровская область - Кузбасс – ведущий угольный регион РФ, здесь работает около 100 шахт и разрезов и добывается около 60% отечественного угля [1]. Традиционно рекультивация земли после угледобычи проводится по мере освоения месторождения либо отработки его запасов и состоит из технологического и биологического этапов: сначала выравнивается поверхность, затем наносится ранее снятый слой почвы, который засеивается травами, также высаживаются деревья.

Используемые в настоящее время технологические решения позволяют существенно увеличить регенерирующие свойства почвы. На фоне таких процессов происходит нормализация биологического состояния земель. Однако ученые неоднократно отмечали, что подходы к рекультивации земли необходимо менять, так как используемые в настоящий момент методы не позволяют сохранять биоразнообразие региона [2].

Для Кузбасса основными проблемами рекультивации земель для использования в сельскохозяйственных целях являются:

1. Значительные масштабы разрушения земель в «доэкологический период», характеризовавшийся низкими рекультивационными требованиями к при добыче полезных ископаемых.
2. Недостаточность нормативно-правового регулирования процесса рекультивации земель.
3. Дефицит высококвалифицированных кадров и современных технологических решений в сфере реставрации нарушенных земель.
4. Недостаточный уровень проводимых горнотехнических и биологических рекультивационных работ.
5. Низкое качество рекультивированных земель.

б. Недостаточность научно-методических разработок по исследованию процессов в нарушенных землях до и после их рекультивации.

Научные исследования почв в Кузбассе в течение 40 лет показали невозможность полного восстановления утраченных функций почв в исторически обозримом будущем. Наилучшие результаты восстановления прежних свойств, полученные на экспериментальных участках, составили 90 %, а средний показатель плодородности рекультивированных земель – только 30 % [3].

К организациям, которые проводят биологический этап рекультивации, в Кузбассе относятся несколько частных компаний, это восемь лесхозов Комитета лесного хозяйства и Кемеровский сельскохозяйственный институт. Теоретическую поддержку также обеспечивает Кузбасский ботанический сад Федерального исследовательского центра угля и углехимии СО РАН, который занимается научными изысканиями в области рекультивации и разрабатывает технологии реставрации природоподобных экосистем. Тем не менее, площадь нарушенных земель растет с каждым годом. Организации, занимающиеся рекультивацией, не успевают восстановить даже десятой части. Помимо низких темпов рекультивации, серьезной проблемой является реализация технического этапа по причине его высокой затратности. В связи с этим интенсификация рекультивации нарушенных земель для использования в сельскохозяйственных целях требует принятия решений на законодательном уровне. «А если нет, то текущими темпами, даже если больше уголь открытым способом не добывать, рекультивация разрезов в Кузбассе закончится примерно к 2558 году» [4].

Выбор способа подготовки земельных участков к рекультивации в сельскохозяйственных целях должен осуществляться на базе детального анализа и учета агрохимических особенностей почв, а также их пригодности для сельскохозяйственных культур. Данный процесс должен стать основой природоохранных мероприятий для нарушенных в процессе добычи полезных ископаемых земель и прочей антропогенной деятельности, с последующим применением восстановленных участков и проведения экологических процедур с целью улучшения состояния окружающей среды.

#### Список использованной литературы

1. В Кемеровской области опробуют новую технологию рекультивации земли после добычи угля // URL: <http://www.sib-science.info/ru/institutes/> (Дата обращения: 19.04.2024)

2. Ламанова Т.Г., Доронькина Н.В. Особенности разногодичной динамики агрофитоценозов на спланированных вскрышных отвалах Кузбасса / Т.Г. Ламанова, Н.В. Доронькина // Биологическая рекультивация нарушенных земель: Материалы междунар. совещ. 3-7 июня 2002 г. Екатеринбург, 2003. С. 247-256.

3. Гаджиев И.М. Стратегия и перспективы решения проблем рекультивации нарушенных земель / И.М. Гаджиев, В.М. Курачев, В.А. Андраханов. Новосибирск: ЦАРИС, 2001. 36 с.

4. Ворожейкин В. О рекультивации угольных разрезов: Новости науки 16.08.2018 // URL: <http://www.sib-science.info/ru/institutes/> (Дата обращения: 19.04.2024)

**Кибешева К.Р.<sup>1</sup>. Жданова М.П.<sup>2</sup>**

## **К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА В КОМПАНИЯХ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

В настоящее время формирование законодательства в сфере реализации электронного юридически значимого документооборота завершено, и все его участники могут обмениваться документами в электронном виде. Однако энергетические компании встречаются с рядом проблем перехода на электронный документооборот в силу специфики обмена счетами-фактурами в электронном виде.

Особенности документооборота энергетических компаний с внешними контрагентами объясняются тем, что они являются генераторами существенного трафика при реализации услуг по обеспечению электроэнергией значительного числа потребителей, зачастую рассредоточенных по стране России, и данный процесс сопряжен с ежемесячными затратами значительных средств для подготовки, печати и передачи завершающих документов за оказанные услуги (к ним относятся счета, детализации счетов, акты и счета-фактуры). При этом доведение документов до контрагентов может затягиваться на продолжительное время. В тех же случаях, когда все контрагенты энергетической компании располагаются в одном населенном пункте и имеют возможность непосредственно посетить компанию для получения документов лично, возникает другая сложность, связанная с образованием огромных очередей в последних числах месяца.

В связи с тем, что электронные документы, подписанные электронной подписью, являются оригиналами и через оператора электронного юридически значимого документооборота могут быть переданы получателю в течение секунд в другой конец страны, переход на него позволит энергетическим компаниям не только снизить «бумажные издержки», но и увеличить эффективность взаимодействия с контрагентами, а также клиентоориентированность компаний.

Из-за специфики обмена счетами-фактурами в электронном виде и законодательными требованиями к возможности предъявления НДС к вычету многие компании противятся переходу на электронное взаимодействие с энергопоставщиками. В особенности это касается крупных холдингов, заводов и производств. У таких клиентов ежемесячные счета за электроэнергию достигают существенных сумм. При этом в конце каждого месяца энергетики могут оценить лишь объем оказанных услуг и выставить клиенту счет, по которому и производится оплата. Затем в первой половине следующего месяца происходит перерасчет и выставление окончательного счета-фактуры, который станет основанием для вычета по НДС. А в связи с тем, что заявить вычет можно только по счетам-фактурам текущего квартала, в первом квартале энергопотребления клиент вынужден платить за три, а получать вычет за только два последних месяца. В результате образуется финансовая яма, которая будет преследовать компанию, пока она не перестанет пользоваться услугами электроэнергии.

Каким образом энергетики решают данную проблему? Есть три варианта: выставление авансовых счетов-фактур, корректировочных счетов-фактур в следующем месяце и счетов-фактур, выписываемых «задним числом». Два первых варианта довольно трудозатратны, поэтому на практике чаще всего используется третий. А поскольку в соответствии с порядком обмена электронными счетами-фактурами, утвержденным Приказом Минфина РФ от 25.04.2011 № 50н, оператор электронного документооборота должен фиксировать дату предъявления счета-фактуры, выставить электронный документ «задним числом» не удастся, и по данной причине многие компании не решаются переходить на электронный документооборот с энергетическими компаниями.

Однако энергетики, прекрасно знакомые со всеми преимуществами автоматизации бизнеса и понимающие все выгоды от электронного документооборота, сегодня не только стараются переводить на электронное взаимодействие наиболее толерантных клиентов, но и решают с помощью электронных документов и другие проблемы.

#### Список использованной литературы:

1. Давыдова К. Как энергетики внедряют электронные документы // Директор информационной службы. – 2013. – № 12.
2. Автоматизированные информационные технологии в экономике: учебник / под ред. Г.А.Титоренко. М.: Компьютер: ЮНИТИ. – 2006. – 302 с.

**Вознюк А.А.<sup>1</sup>, Бассардинская П.В.<sup>2</sup>****МЕРОПРИЯТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ  
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА: ОПЫТ РОССИИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Сельское хозяйство России является базовой, жизнеобеспечивающей отраслью экономики: «производство пищевых продуктов является самым первым условием жизни непосредственного производителя и всякого производства вообще» [1]. Именно поэтому сельскому хозяйству отводится важное значение всеми государствами, даже теми, где производство сельхозпродукции станет дороже импорта.

Специфика сельского хозяйства определяется необходимостью ее изучения в двух аспектах: в качестве объект субсидий и источник государственных доходов. Проблема финансирования сельскохозяйственных производителей в научных кругах является дискуссионной. Наиболее рациональной с точки зрения подхода к исследованию в АПК является концепция, согласно которой отвлечение из сельского хозяйства земельной ренты правомерно, но именно сбалансированность сумм поддержки и изъятий дохода в пользу государства обеспечит эффективное функционирование АПК. Таким образом, в комплекс мер государственной финансовой поддержки сельского хозяйства России можно включить стимулирующие инструменты финансово-бюджетной, ценовой, финансово-кредитной, внешнеторговой и налоговой политики.

К первым из них относится система субсидий, которая остается основной формой государственной поддержки АПК. Однако прямые субсидии подлежат лимитированию согласно требованиями ВТО, в которых они сгруппированы на зеленую, желтую и голубую корзины. Первая представлена мерами, не ограничивающимися соглашением об агрегированной поддержке и не влияют на принципы рыночной торговли. Финансовая поддержка «желтой корзины» искажает свободную торговлю, ее объемы устанавливаются обобщенно каждой стране-члену и ежегодно снижаются по правилам соглашения. «Голубая корзина» лимитирует производство и сходна с «зеленой корзиной», также не подлежа квотированию, тем не менее в российской экономике такая мера не практикуется. Субсидирование применяется главным образом к сельскохозяйственным организациям, а не к переработчикам продукции.

К финансово-кредитным инструментам относится льготное кредитование, развитие сельскохозяйственных кредитной кооперации, лизинг в сельском

хозяйстве. В сочетании с высокой кредитной нагрузкой сельхозпроизводителей эффективность денежно-кредитных инструментов сомнительна.

К ценовым инструментам относятся государственные закупки в целях роста предложения сельскохозяйственной продукции за счет стимулирования спроса. Однако они не могут в полной мере контролироваться государством, так как цены формируются под влиянием рынка.

К внешнеторговым инструментам относится система внешнеторговой тарификации путем установления повышенных таможенных тарифов на импортную продукцию, что ведет к резкому росту цен на них и ослаблению конкурентных преимуществ. Однако они также подлежат ограничению по требованиям ВТО и применяются главным образом к производителям продуктов питания.

К инструментам налоговой политики относятся налоговые льготы, спецрежимы налогообложения. Первые предназначены для организаций вне зависимости от их отрасли (амортизационная премия и т.д.), и ими могут воспользоваться все субъекты АПК. Однако основная часть налоговых льгот, предназначенных для сельхозпроизводителей, может быть использована только при соответствии организации критериям, установленным ст. 346.2 НК РФ, а ими могут являться только субъекты 2 сферы АПК.

Ситуация с выбором способов государственной финансовой поддержки может кардинально поменяться в условиях введения эмбарго на импорт сельскохозяйственной продукции, запрета или ограничения импорта отдельных видов продовольствия из США, ЕС, Канады, Австралии и Норвегии, и поэтому вопрос обеспечения продовольственной безопасности обострится. Принимая во внимание обстоятельство, что Россия находится фазе переходного периода, предусматривающего отказ от мер прямого воздействия, можно отметить потребность в разработке механизма косвенного регулирования АПК для защиты отечественных сельхозпроизводителей от импортных конкурентов и обеспечения продовольственной безопасности [2]. В связи с этим необходимость применения налоговых инструментов приобретет особое значение.

#### Список использованной литературы:

1. Маркс, К. «Капитал: критика политической экономии. Т. III» / К. Маркс. – М.: Эксмо, 2011. – 1200 с.
2. Винокуров, Г.М. Государственная поддержка сельскохозяйственных предприятий в России и зарубежных странах [Электронный ресурс]/Г.М. Винокуров, П.В. Тренченков, Ю.Д. Монгуш // Управление экономическими системами. 2014. № 6.

**Котик А.Д.<sup>1</sup>, Панчук М.А.<sup>2</sup>****ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ СИСТЕМ КОНТРОЛЯ НА  
ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

В настоящее время информация становится стратегическим ресурсом, одним из основных видов ценностей государства с развитой экономикой, и по мере развития информатизации и повышения автоматизации всех видов экономической деятельности, все более возрастает зависимость от компьютерных технологий и их бесперебойной работы. При современном уровне развития технологий и масштабах выполняемой работы невозможно работать автономно от внешней среды. В наибольшей степени это относится к налоговым органам, в которых происходит систематическое обновление и пополнение информации как за счет получаемых от вышестоящих органов отчетов, директив, инструкций, так и со стороны налогоплательщиков за счет электронных налоговых деклараций. Автоматизированные информационные ресурсы налоговиков на уровне субъектов РФ разделены на несколько функциональных подсистем и с каждым годом происходит модернизация автоматизированных технологий на всех этапах.

Эффективная деятельность налоговых органов возможна при условии применения современных информационных технологий, основанных на актуальной компьютерной технике. В налоговых органах функционирует информационные ресурсы, предназначенные для автоматизации контроля по всем уровням налоговой системы.

Налоговые органы Российской Федерации призваны осуществлять мониторинг соблюдения налогового законодательства относительно исчисления, полноты и своевременности внесения в соответствующие бюджеты. Их основной целью является максимизация полноты уплаты налогов в условиях актуального налогового законодательства. Эффективное решение описанной задачи связано с улучшением контрольно-аналитической работы территориальных звеньев налоговой системы. Сегодня являются актуальными цели обнаружения возможных неплательщиков, оценки динамики налоговых платежей и прогнозирования их тенденций, экономических показателей организаций, формирования качественных нормативных актов и оперативности их реализации в практической работе налоговых органов, полноты и сопоставимости законодательства и разработки мер по его улучшению. Эффективность любых решений по совершенствованию работы налоговиков в



итоге определяется полнотой и качеством выполнения перечня описанных выше задач [1].

Необходимым условием автоматизации деятельности налоговиков являются не только решения контрольных задач средствами автоматизации, обработка и архивирование информации по расчету и уплате налогов, ведение баз данных налоговому законодательству, составление налоговой отчетности, но и формирование автоматизированного взаимодействия с внешними структурами.

Главной задачей формирования и совершенствования автоматизированной информационной системы (АИС) налоговых органов является создание функционального информационного ресурса на основе единой сети, внедренной в единое пространство данных заинтересованных пользователей. Решение данной задачи предполагает выполнение следующих действий [2]:

- интеграцию информационных ресурсов налоговых органов посредством телекоммуникационных систем с возможностью доступа к каждому из них;
- оснащение налоговиков компьютерными программными средствами с широкой предметно-ориентированной периферией;
- создание прикладных программных разработок, полностью решающих функциональные задачи налоговых служб.

Совершение перечисленных действий осложняется тем, что по ряду причин во всех налоговых органах существуют информационные системы, базирующиеся на различных платформах.

Особенности работы налоговиков позволяют использовать определенные положения концепции циклического планирования для формирования команд исполнителей, что позволит добиться участия в процессах деятельности всего рабочего коллектива на всех существующих в инспекции организационных уровнях.

Успешно функционирующая система процессов в налоговой инспекции подразумевает под собой не только организацию эффективного управления деятельностью организации и ее структурных подразделений, которая достигается посредством трансформации стратегических целевых показателей в набор взаимосвязанных тактических и оперативных планов, а также контроля и анализа их исполнения, но и систематическую актуализацию полученных результатов. Постоянное совершенствование системы процессов позволяет организации решать ряд важных задач [3]:

- систематизировать и регламентировать процессы (существующие и возникающие в будущем), четко разделяя права и обязанности участников;
- осуществлять финансовое (бюджетное) планирование и мониторинг в различных аналитических разрезах: по отделам, услугам, клиентам и т.д.;
- определить взаимосвязь процессов деятельности налоговой инспекции с общей стратегией ФНС России, намеченными целевыми показателями результатов деятельности, системой мотивации сотрудников;

- осуществлять мониторинг достижения стратегических и тактических целей, прогнозирование выполнения планов, установленных для инспекции региональным УФНС.

АИС налоговых органов представляет собой особый проект, так как сегодня не существует определенной АИС, выполняющей в полной мере поставленные перед ней задачи и соответствующей всем предъявляемым требованиям. АИС данного уровня еще предстоит разработать, и данный процесс протекает индивидуально. Специфика данного проекта вызвана:

- нестабильностью налогового законодательства и методологической основы работы налоговых органов;
- иерархичностью структуры объектов автоматизации, их рассредоточенностью и сложностью взаимосвязей;
- сложной функциональностью;
- массивами информации большого объема и сложности, длительным периодом функционирования, превышающим срок использования оборудования;
- применением в формирующейся информационной системе уже используемых компонентов.

Важной составляющей процесса формирования сложной информационной системы является решение таких задач, как выбор состава вычислительной техники, последовательности вычислений и взаимодействия, системного программного обеспечения для различных уровней информационной системы, формирование системных соглашений создания прикладных программ и средств управления проектом.

Таким образом, осуществление мероприятий по полной автоматизации налогового контроля и созданию Единого электронного информационного хранилища данных необходимо для повышения его эффективности посредством своевременного выявления и пресечения налоговых правонарушений.

#### Список использованной литературы:

1. Мирзаева А.Б. Проблемы и развитие «АИС Налог» // Материалы IX Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2017/article/2017037521> (дата обращения: 19.04.2024).
2. Джафарова З.К. Перспективы развития АИС в налоговых органах / З. К. Джафарова // URL: <http://be5.biz/ekonomika1/r2014/3558.htm> (дата обращения: 19.04.2024).
3. Автоматизированные информационные технологии в экономике: учебник / под ред. Г.А.Титоренко. М.: Компьютер: ЮНИТИ. – 2006. – 302 с.

Назарян Г.Г.<sup>1</sup>, Хмелева Т.А.<sup>2</sup>

## ОПТИМИЗАЦИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕДУР С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Анализ финансового состояния имеет огромное значение для оценки конкурентных преимуществ экономического субъекта, резервов его хозяйственной деятельности, деловых интересов его партнеров. На каждом из его этапов существует потребность в исследовании значительных объемов финансовой информации, что сопряжено с осуществлением больших масштабов рутинных работ [1], что можно оптимизировать посредством автоматизации аналитических процессов. К наиболее широко применяющимся инструментам автоматизации и программным продуктам относятся следующие.

Excel представляет собой вычислительный инструмент для обработки упорядоченных данных, достоинствами его применения являются удобство в использовании, широкая функциональность и универсальность. При помощи данной программы можно автоматизировать анализ финансового состояния, путем обработки исходных данных для него – бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах и пояснений к ним [1].

Наиболее популярными программными продуктами для оценки финансового состояния являются следующие.

Программа ФинЭкАнализ применяется для финансового прогнозирования адресована коммерческим организациям для выбора финансовой стратегии, а также для углубленного преподавания и изучения аналитических дисциплин. Результаты представляются с возможностью корректировки в Word. Программа способна рассчитать и построить вывод по 40 финансовым коэффициентам. В программе задействованы финансовый, регламентируемый анализ, элементы финансового менеджмента и управления капиталом, а также прогнозирования с формированием и последующей оценкой статей сравнительного аналитического и прогнозного балансов с учетом сложившихся тенденций, заданным пользователем параметров и нормативных требований ФСФО [3].

Программный продукт Audit Expert используется для оценки и мониторинга финансового состояния на основе данных финансовой и управленческой, в том числе консолидированной отчетности [3] и адресован финансово-экономическим службам крупных компаний, банкам и аудиторским фирмам. Он реализует экспресс-анализ финансовых показателей и

коэффициентный анализ с формированием аналитического баланса-нетто и структурно-динамического отчета о финансовых результатах, с расчетом показателей рентабельности, ликвидности, деловой активности и структуры капитала. Также программа предлагает методику регламентируемого финансового анализа и сравнительного анализа участников группы компаний с возможностью их рейтинговой оценки.

Программный продукт ReadyRatios предназначен для интеллектуального анализа финансового состояния, что исключает человеческий фактор. Основные особенности системы ReadyRatios [4]: проведение аналитических процессов без вмешательства человека; представление пользователю полного отчета о финансовом состоянии с критическими выводами; возможность анализа финансовой отчетности по МСФО или US GAAP; возможность настройки параметров анализа в соответствии с индивидуальными предпочтениями.

Основной недостаток Excel по сравнению с программными продуктами ФинЭкАнализ и Audit Expert в том, что выводы по результатам расчетов необходимо составлять самостоятельно. Однако программные продукты ФинЭкАнализ и Audit Expert платные, причем цена второго превосходит первого более чем на порядок. Однако Audit Expert может быть использован в сетевой и локальной версии, а ФинЭкАнализ оплачивается по количеству ключей. Недостатком ReadyRatios является использование веб-технологий, где исходные данные финансовых отчетов передаются и накапливаются на сервере ReadyRatios, что неблагоприятно для их информационной безопасности.

Таким образом, использование программных продуктов благоприятно сказывается на снижении трудоемкости аналитических расчетов и риске арифметических ошибок, так как затратив небольшое количество времени на ввод данных отчетности, можно получить аналитические данные и содержательные заключения и рекомендации

#### Список использованной литературы:

1. Журавлева Н.В. Пути совершенствования экономического анализа на основе использования современных информационных технологий // Образование, наука и современное общество: актуальные вопросы экономики и кооперации: Материалы международной студенческой научной конференции. 16-18 апреля 2013 года. Белгород: Издательство БУПК. 2013. С. 47-52.
2. Минько А.А. Прогнозирование в бизнесе с помощью Excel. Москва: Эксмо, 2008. 208 с.
3. Трусов А.Ф. Excel для менеджеров и экономистов: логистические, производственные и оптимизационные расчеты. Санкт-Петербург: Питер. 2009. 256 с.
4. Шипицын А.В. Оценка и повышение кредитоспособности предприятия в соответствии с методикой ReadyRatios // Крымский экономический вестник. 2014. № 1 (04). С. 50-57.

Прусаченков М.А.<sup>1</sup>, Степанова А.Н.<sup>2</sup>

## ПРОБЛЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ В РОССИИ

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Кризисные явления в мировой экономике предопределили необходимость экономного и рационального использования финансовых ресурсов государства. Значительность денежных средств, направляемых из федерального бюджета на покрытие расходов муниципальных образований, делает необходимым организацию эффективного контроля за их использованием. Исследование современной нормативно-правовой базы и теоретико-методологических основ функционирования контроля как глобальной экономической категории позволило предложить направления совершенствования отдельных элементов системы муниципального финансового контроля и обосновать его роль и значение при реализации функций государственного финансового контроля.

Основной проблемой является отсутствие в Российской Федерации упорядоченной, внутренне непротиворечивой системы правового регулирования муниципального финансового контроля [1, 2]. Прежде всего следует создать адекватную нормативную и методологическую основу для проведения аудита эффективности, в частности разработать концепцию развития государственного и муниципального финансового контроля в Российской Федерации и утвердить ее на федеральном уровне. Затем потребуются внести изменения и дополнения в действующее законодательство, главным образом в Бюджетный кодекс Российской Федерации. Кроме того, нужно разработать и утвердить с учетом лучшей международной практики общие стандарты профессиональной этики аудиторов и контролеров в сфере государственных и муниципальных финансов.

В качестве самостоятельной проблемы необходимо отметить необходимость сохранения внешнего государственного контроля в сфере государственных полномочий, передаваемых муниципальным образованиям [3, 4]. Обобщая сказанное, можно выделить следующие основные направления развития муниципального финансового контроля:

- определение контрольного органа муниципального образования в муниципальных районах и городских округах со статусом юридического лица в качестве обязательного в структуре органов муниципального образования позволит урегулировать его контрольные полномочия и повысить эффективность бюджетного процесса на местном уровне;

- устранение противоречий между ст. 38 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного

самоуправления в Российской Федерации" и ст. 264.4 Бюджетного кодекса Российской Федерации позволит избежать проблем в формировании контрольных органов муниципальных образований и наделении их бюджетными полномочиями;

- для устранения причин, осложняющих формирование муниципальных органов внешнего финансового контроля в муниципальных образованиях, контрольно-счетным органам субъектов РФ необходимо обратиться к руководителям органов местного самоуправления с предложением внести изменения в Уставы городских округов и муниципальных районов РФ, предусмотрев в структуре местного самоуправления орган внешнего финансового контроля с правом юридического лица;

- объединение контрольных органов муниципальных образований позволит координировать их деятельность на уровне субъекта РФ в интересах эффективного осуществления муниципального контроля, а также будет способствовать вхождению этих объединений в Ассоциацию контрольно-счетных органов России (АКСОР) в целях формирования единой системы внешнего контроля всех уровней бюджетов бюджетной системы РФ.

Развивая положения о необходимости расширения сферы деятельности контрольно-счетных органов (КСО), усиления контрольной деятельности и повышения статуса КСО, представляется необходимым разработать стратегию развития муниципального финансового контроля и муниципальных контрольно-счетных органов (МКСО) в Российской Федерации.

#### Список использованной литературы:

1. Артамонов В.А. Государственный и муниципальный финансовый контроль: старт реформы // Бюджет. 2011. N 1. С. 28 - 31.
2. Колесникова Е.Н. Экономическая безопасность: экономика и безопасность? // Юридическая наука и практика. Вестник Нижегородской академии МВД России. 2013. N 21. С. 170 - 173.
3. Овсянников Л.Н. О показателях результатов государственного финансового контроля // Финансы. 2011. N 10. С. 55 - 60.
4. Степашин С.В. Оздоровление государственных финансов и укрепление устойчивости бюджетной системы // Вестник АКСОР. 2011. N 14. С. 4.

**Репина И.В.<sup>1</sup>, Нуркаева Т.Е.<sup>2</sup>****ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО  
КОНТРОЛЯ КОМПАНИИ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Важное значение в системе управления организации имеет оценка эффективности работы не только ее производственных структур, но и функциональных отделов, а т.ч. внутреннего контроля. Это позволяет совершенствовать организацию службы внутреннего контроля и добиваться действенности результатов контрольно-аудиторской деятельности при принятии решений.

Оценка эффективности функционирования системы внутреннего контроля – весьма сложная проблема. Методологическое и практическое решение этой проблемы обеспечивает основу изыскания наиболее целесообразных направлений совершенствования организации и управления деятельности службы внутреннего контроля. Важнейшее значение при этом имеет выяснение влияния самого контроля на конечные результаты развития производства, поскольку в финансово-хозяйственном процессе взаимодействует множество факторов. Но выделение равновесной доли контрольного эффекта в достижении тех или иных целей – весьма трудная задача. Контрольно-аудиторская деятельность должна быть целенаправленной, призванной добиваться определенной производственно-финансовых результатов. Качество работы органов служб внутреннего контроля и конечная результативность и эффективность контроля зависят от обоснованности поставленных целей, от правильного соизмерения целей и средств их достижения. Не точно выдвинутые цели не дадут значительного производственного эффекта.

Одним из начальных этапов процесса планирования общего аудита является оценка системы внутреннего контроля, основная цель которой – уточнение вида, времени проведения и объема аудиторских процедур, поскольку структура или функционирование определенных элементов системы внутреннего контроля могут увеличивать или уменьшать вероятность наличия существенных ошибок или искажений в проверяемой финансовой отчетности.

Поскольку процедура оценки эффективности системы внутреннего контроля организации выполняется в первую очередь с целью обоснования величины аудиторской выборки, что предполагает определение вероятности не обнаружения ошибки системой внутреннего контроля организации, основой для оценки является тестирование контрольной среды организации. Процедура

оценки контрольной среды предприятия начинается с изучения общей системы организации внутреннего контроля в организации. Система внутреннего контроля, существующую в организации, положительно характеризуют следующие моменты [1]:

- наличие службы внутреннего аудита, подразделений методологии бухгалтерского учета, юридической службы, финансовых аналитиков;
- наличие утвержденных схем документооборота, разделения обязанностей и ответственности, должностных инструкций, положений об отделах и т.д.
- наличие утвержденных бизнес- плана, смет представительских и прочих расходов;
- наличие оформленных результатов инвентаризаций, плановых и внезапных внутрифирменных проверок, внутреннего аудита, актов проверок государственных органов, распорядительных документов по организации по результатам таких проверок;
- получение консультаций от налоговых органов, юридических, консультационных и аудиторских фирм;
- проведение аттестаций работников, организация обучения и повышение квалификации персонала;
- наличие внутрифирменных методологических разработок;
- наличие адекватных систем компьютерной обработки данных, информационных систем и технического обеспечения.

Далее оценивается фактическое соблюдение всех перечисленных выше положений. В первую очередь обращается внимание на наличие таких фактов, как совмещение контрольных и административных функций, когда работник контролирует сам себя и даже при наличии процедур контроля может скрыть ошибку, допущенную им при выполнении своей основной работы.

Следует выяснить, имела ли место в организации (на конкретном участке учета) смена управленческого и руководящего персонала, так, как, например, частая смена бухгалтеров на отдельном участке учета ведет к тому, что функции учета и контроля выполняются людьми, не имеющими достаточного опыта.

Определяется, установлен ли в организации контроль, за сохранностью активов. Реальный доступ к активам, документам, важным записям и бланкам должен быть разрешен только уполномоченным на то лицам. Кроме того, происходит не только ознакомление с результатами инвентаризации, но и производится оценка её достоверности. Для этого сроки проведения инвентаризации оцениваются с точки зрения их реальности; состав инвентаризационной комиссии проверяется с точки зрения уполномоченности её членов; бланки строгой отчетности, денежные документы, бланки векселей проверяются на их фактическое наличие, на местах хранения.

С точки зрения оценки эффективности системы бухгалтерского учета, оценивается полнота и правильность регистрации хозяйственных операций в бухгалтерских регистрах. Минимальные требования к системе учета на



определенном ее участке является наличие соответствующего раздела в учетной политике, а также правильное ведение регистров синтетического и аналитического учета. Так, например, отсутствие или несоответствующее заполнение книги учета векселей говорит не только о не соблюдении требований нормативных документов, но и об отсутствии элементов контроля, за поступлением и выбытием векселей. Следовательно, при проверке регистров аналитического учета и первичных документов необходимо обратить особое внимание на реальность и оценку хозяйственных операций, полноту, точность и своевременность их записи.

Кроме проверки учетных процедур необходимо выяснить, применяются ли в организации процедуры контроля, направленные на предотвращение, выявление и исправление ошибок и искажений. Такими процедурами являются [2]:

- сверка учетных данных между отделами, подразделениями;
- составление исполнителями отчетов;
- проведение внезапных проверок и плановых
- инвентаризаций и др.

Таким образом, еще на стадии планирования общего аудита по итогам выполненной процедуры оценки эффективности системы внутреннего контроля аудитор делает вывод о степени доверия к системе внутреннего контроля организации и вероятности наличия существенных ошибок и искажений в проверяемой финансовой отчетности.

#### Список использованной литературы:

1. Оценка эффективности системы внутреннего контроля [Электронный ресурс] // Vuzlit.ru – Режим доступа : [https://vuzlit.ru/621597/otsenka\\_effektivnosti\\_sistemy\\_vnutrennego\\_kontrolya](https://vuzlit.ru/621597/otsenka_effektivnosti_sistemy_vnutrennego_kontrolya) (дата обращения 19.04.2024).
2. Оценка эффективности системы внутреннего контроля (felbnf) [Электронный ресурс] // StudFiles – Режим доступа : <https://studfiles.net/preview/6223592/page:5/> (дата обращения 19.04.2024).

**Сафонов И.Д.<sup>1</sup>, Колотыгина М.А.<sup>2</sup>**

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУХГАЛТЕРА В РАСКРЫТИИ И РАССЛЕДОВАНИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ**

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

В процессе расследования преступлений экономической направленности многие вопросы невозможно решить без привлечения лиц, обладающих специальными знаниями экономического профиля. Они могут выступать в процессе в качестве специалиста или эксперта.

Чаще всего бывают востребованы специалисты в области бухгалтерского учета. Их участие весьма целесообразно в процессе производства таких следственных действий, как осмотр, обыск в служебных помещениях, выемка документов и их осмотр, допрос работников бухгалтерии и материально ответственных лиц.

Эффективность перечисленных следственных действий зависит не только от профессионализма следователя, но и от тщательной подготовки к их проведению, включающей консультации специалистов.

Специалист-бухгалтер может дать консультацию по достаточно широкому кругу вопросов [1, 2]. В их числе:

- разъяснения, касающиеся особенностей организации и порядка ведения бухгалтерского учета, документооборота в организации, где совершено преступление;
- пояснения относительно нормативно установленного порядка оформления тех или иных хозяйственных операций, отражения их в первичных, сводных учетных документах и регистрах бухгалтерского учета, а также прав и обязанностей лиц, ответственных за организацию и ведение бухгалтерского учета, работников бухгалтерии и материально ответственных лиц;
- истолкование отдельных обстоятельств финансово-хозяйственной деятельности организации, установленных в ходе предварительного расследования;
- разъяснения относительно наличия взаимосвязи между определенными хозяйственными операциями и документами, которыми они оформляются;
- оказание помощи при формулировке задания ревизору и оценке акта ревизии (проверки) с точки зрения его полноты и обоснованности выводов ревизора.

Не менее значимо участие специалиста и в производстве следственных действий. При этом важно отметить, что в соответствии со ст. 168 УПК перед началом следственного действия, в котором участвует специалист, следователь удостоверяется в его компетентности, выясняет его отношение к подозреваемому, обвиняемому и потерпевшему, разъясняет специалисту его права и ответственность, предусмотренные ст. 58 УПК.

Специалист-бухгалтер, участвующий в проведении обыска в служебных и производственных помещениях хозяйствующего субъекта, может оказать помощь в обнаружении бухгалтерских и других документов и их черновики, листов, вырванных из документов, черновых записей, а также разъяснить, какие официальные и черновые документы могут содержать интересующие следствие сведения. Помощь специалиста целесообразна и в ходе изучения обнаруженных документов, с тем чтобы определить их относимость к расследуемому преступлению, а также для того, чтобы установить, не являются ли изложенные в них данные сведениями, составляющими государственную тайну. Следует учитывать, что выемка документов, содержащих государственную тайну, производится с санкции прокурора.

Необходимость привлечения специалиста-бухгалтера к производству выемки документов обусловлена тем, что по делам о преступлениях экономической направленности именно документы являются важнейшими доказательствами.

Целесообразность привлечения специалиста-бухгалтера к осмотру документов объясняется тем, что в ходе его проведения основное внимание следователя (дознателя) акцентируется в основном на тех документах, которые были или могли быть использованы для подготовки, совершения и сокрытия преступления. В первую очередь это принятые к учету неправильно оформленные документы, документы, отражающие незаконные по своему содержанию операции либо неправильно произведенные подсчеты, во-вторых, документы, в которых содержатся следы материального или интеллектуального подлога. Особенно важной может оказаться помощь специалиста-бухгалтера при работе с большим массивом документов.

Кроме того, специалист-бухгалтер поможет избежать ошибок, допускаемых следователями при работе с документами. Среди них:

- использование в качестве основания для формулирования обвинения документов, не подвергнутых тщательной проверке;
- неустранение противоречий между данными, содержащимися в документах, и другими доказательствами по делу;
- односторонность в оценке документов и т.д.

Консультация специалиста-бухгалтера может оказаться крайне полезной при подготовке и проведении допроса лиц, ответственных за организацию и ведение бухгалтерского учета, составивших интересующие следствие документы, сотрудников бухгалтерии, материально ответственных лиц.

Специалист-бухгалтер, принимающий участие в допросе, может не только оперативно проконсультировать следователя, например, по поводу обстоятельств, установленных в ходе допроса, но и с его разрешения задавать

вопросы уточняющего или дополняющего характера. Это особенно важно тогда, когда допрашиваемый признает очевидные факты и отрицает неочевидные или толкует их в свою пользу либо вопреки здравому смыслу отрицает все факты.

Необходимость участия специалиста в подготовке вопросов эксперту объясняется тем, что полнота экспертного исследования и соблюдение сроков производства экспертизы во многом зависят от правильного определения круга вопросов и точности их формулировки. При отсутствии у следователя четкого представления о предмете назначаемой им судебной экспертизы и пределах компетенции эксперта соответствующего профиля довольно часто возникают ситуации, когда перед экспертом ставятся вопросы, которые должны разрешаться непосредственно следователем и судом либо экспертами иных специальностей.

Специалист окажет помощь в определении возможности эксперта ответить на интересующие следователя вопросы: достаточности собранных по делу материалов, необходимости посредством совершения следственных действий выяснить те или иные обстоятельства, круг и формулировки вопросов эксперту и т.д.

Несомненную помощь специалист окажет и при отборе материалов для экспертного исследования, поскольку нередко эксперту наряду с необходимыми представляются материалы, не относящиеся к предмету экспертизы, и наоборот, представленные материалы не всегда позволяют эксперту ответить на все поставленные перед ним вопросы.

Таким образом, назначение и производство ревизий (проверок) в ходе расследования преступлений (особенно экономической направленности) является необходимым процессуальным действием, а акт ревизии (проверки), как иной документ, обладает такой же доказательственной силой, что и заключение эксперта.

#### Список использованной литературы:

1. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 02.03.2016) // Собрание законодательства РФ. - 24.12.2001. - № 52.
2. Россинская, Е. Р. Теория судебной экспертизы (Судебная экспертология): учебник / Е. Р. Россинская, Е. И. Галяшина, А. М. Зинин; под ред. Е.Р. Россинской. - 2-е изд., перераб и доп. - М.: Юр. Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 368 с.

Тукмаков И.А.<sup>1</sup>, Фомина Е.А.<sup>2</sup>

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЭКСПЕРТА-БУХГАЛТЕРА И СУДЕБНОГО РЕВИЗОРА

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Под компетенцией судебного ревизора и бухгалтера-эксперта понимают наличие у них соответствующих специальных познаний, процессуальных обязанностей и прав. Бухгалтер-эксперт должен обладать познаниями в области бухгалтерского учета, контроля и анализа хозяйственной деятельности в объеме, необходимом для проведения качественного исследования и дачи заключения по поставленным перед ним вопросам. Закон наделяет эксперта соответствующими правами, одновременно возлагая на него ряд процессуальных обязанностей, позволяющих следствию (суду) более полно и целенаправленно использовать его знания.

Говоря о компетенции бухгалтера-эксперта и ревизора стоит отметить, что специфика судебной ревизии и экспертизы предусматривает более широкое использование соответствующим специалистом своих познаний при даче итогового заключения. Бухгалтеру-эксперту и судебному ревизору стало необходимым хорошо знать тонкости хозяйственного законодательства, специфику банковского, биржевого дела не только в нашей стране, но и за рубежом, контактировать с иностранными специалистами в этой области и бухгалтерами-экспертами.

Нарушение экспертом-бухгалтером и ревизором критериев оценки компетенции снижает, а иногда сводит на нет доказательное значение их выводов. Критерии, относящиеся к их компетенции, предлагается систематизировать по экономически однородным признакам и характеру на следующие основные группы [1]:

- достаточность знаний для правильной оценки особенностей бухгалтерского учета на конкретном предприятии, соответствия его действующим нормативным актам и общим требованиям бухгалтерского учета, а также выявления фактов несоблюдения Федерального закона «О бухгалтерском учете» и ПБУ;

- умение исследовать бухгалтерские документы и операции в целях установления наличия или отсутствия недостатков или излишков товарно-материальных ценностей, денежных средств, времени их образования, а также причиненного материального ущерба;

- возможность установления обстоятельств, способствующих образованию материального ущерба, и разработки мер по их устранению,

исследования операций бухгалтерского учета для проверки обстоятельств, устанавливаемых другими материалами дела, а также выводов документальной ревизии и ведомственных обследований.

Эти критерии имеют особенности и отличия применительно к бухгалтерской экспертизе и судебной ревизии.

При постановке вопросов на разрешение судебно-бухгалтерской экспертизы должны соблюдаться требования процессуального законодательства в части обстоятельств, подлежащих доказыванию, и в части самих доказательств. Вопросы к эксперту должны быть сформулированы конкретно, без двоякого толкования на понятном для эксперта языке с указанием отличительных признаков предприятия.

Вопросы компетентности эксперта-бухгалтера возникают не только при назначении экспертизы, но и при оценке его заключения. Эксперт считается некомпетентным для разрешения задач экспертизы какого-либо вида, если он не владеет соответствующими теоретическими знаниями и методикой. При назначении экспертизы компетентность эксперта устанавливается лишь на основе тех данных об эксперте, которыми следователь (суд) владеет на момент назначения. При оценке заключения необходимо изучить: во-первых, фигурирующие в заключении данные, характеризующие эксперта с точки зрения специалиста в определенной области знаний; во-вторых, соответствуют ли эти специальные знания тем вопросам, которые поставлены перед экспертом; в-третьих, требуются ли для разрешения этих вопросов специальные знания данного профиля; в-четвертых, соответствуют ли компетенции эксперта, его специализации, те средства и методы, которые он использовал для разрешения поставленных перед ним вопросов.

Пределы компетенции эксперта-бухгалтера должны ограничиваться рамками процессуального законодательства и уровнем его специальных познаний. В противном случае, результаты судебно-бухгалтерской экспертизы будут признаны судом или следствием сомнительными и заключение эксперта-бухгалтера потеряет доказательное значение.

Судебная ревизия проводится по месту нахождения объекта и завершается актом документальной проверки. Это требует от ревизора обстоятельных знаний об особенностях деятельности проверяемой организации. Ревизор должен быть компетентным в решении любых дополнительных вопросов к программе проверки, уметь проводить осмотр, инвентаризацию, сверку расчетов и другие специфические способы документального контроля.

Бухгалтерская экспертиза и судебная ревизия всегда основывались на изучении первичной документации. Сейчас в составе информации первичных документов часто фигурируют объекты механизированного учета. Кроме того, привлекаются для производства судебно-бухгалтерской экспертизы акты ревизий, решения по ним вышестоящих органов, справки и уведомления о действиях с ценностями, заключения товароведческих, строительных, технологических и иных экспертиз, сведения из показаний обвиняемых,

свидетелей, протоколы обысков и выемок и другие небухгалтерские документы [2].

При изучении первичной документации необходимо выявлять:

- противоречия в содержании отдельного документа;
- несогласованность в содержании нескольких взаимосвязанных документов;
- факты подлога, подчисток, травления, подклейки и других изменений цифровых данных в первичных документах.

Рекомендуется сопоставлять данные первичных документов и учетных регистров с одноименными или взаимосвязанными показателями, относящимися к одним и тем же или взаимосвязанным операциям в других субъектах хозяйствования, а также в различных подразделениях проверяемого предприятия.

Для обнаружения злоупотреблений и нарушений в бухгалтерском учете может применяться восстановление количественного бухгалтерского учета. Эксперт не в праве требовать в таких случаях дополнительной выписки и оформления соответствующих первичных документов, но может это сделать расчетным путем на основе данных инвентаризации. Использование такой методики позволяет обнаружить неучтенные товарно-материальные ценности, завышение количества отпуска материалов в производство, неоформленный документально отпуск товаров и других материальных ценностей сторонним организациям.

Наиболее действенным в бухгалтерской экспертизе и в судебной ревизии является систематизированный способ проверки содержания хозяйственных операций и записей в учетных регистрах при котором сопоставляются данные документов и регистров, характеризующие движение однородного имущества. Их расхождение, неидентичное оформление и отражение в регистрах, а затем и на счетах бухгалтерского учета в большинстве случаев может быть признаком допущенных нарушений и злоупотреблений.

Список использованной литературы:

1. Кеворкова, Ж.А. Судебно-бухгалтерская экспертиза: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» : практикум / Ж.А. Кеворкова, И.В. Бахолдина. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 208 с.

2. Судебно-бухгалтерская экспертиза : учебное пособие для студентов вузов / Е.Р. Россинская, Н.Д. Эриашвили, Ю.П. Кузякин и др. ; под ред. Е.Р. Россинской, Н.Д. Эриашвили. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. – 383 с.

Царева А.М.<sup>1</sup>, Луневская Н.В.<sup>2</sup>

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ В ЦЕЛЯХ КВАЛИФИКАЦИИ МОШЕННИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ

<sup>1</sup>Студент кафедры экономики специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», <sup>2</sup>Студент кафедры экономики направления 38.03.01 «Экономика»

**Кузбасский государственный технический университет имени  
Т.Ф.Горбачева, г.Кемерово  
krukta@mail.ru**

Криминалистическая характеристика - система обобщенных фактических данных, знание которых необходимо для организации раскрытия и расследования преступлений.

Наиболее значимыми применительно к криминалистической характеристике легализации (отмывания) денежных средств или иного имущества (в дальнейшем легализации) представляются следующие элементы:

- предмет легализации - денежные средства или конкретные виды другого имущества;

- способ легализации - процедуры (действия), направленные на легализацию;

- нормативные правовые и иные акты, которые были нарушены, и в чем именно состоит нарушение;

- признаки и следы легализации - в документах, учетных записях, отчетности, договорах, переписке и другой информации;

- подлоги в документах, учетных записях, отчетности, договорах, переписке и другой информации, направленные на подготовку, совершение и маскировку легализации;

- время процесса легализации - календарный период, в течение которого проходил процесс легализации;

- круг лиц, причастных к процедурам легализации;

- функции этих лиц по занимаемым должностям или в обычной профессиональной деятельности и в чем заключалось их участие в легализации - что было сделано или, напротив, не делалось;

Конкретные значения элементов криминалистической характеристики легализации (отмывания) денежных средств или иного имущества формируются на основе, главным образом, экономической информации.

Определяющим для формирования криминалистической характеристики данного вида преступления является способ преступной деятельности.

В настоящее время науке и практике известно несколько основных моделей легализации (отмывания) денежных средств или иного имущества, которые объединяют группы различных способов.



Наиболее распространенной считается так называемая трехфазовая модель. Процесс легализации здесь проходит следующие три фазы: 1) размещение; 2) расслоение; 3) интеграция.

Под размещением понимается размещение приобретенного заведомо незаконным путем имущества в места, территориально удаленные от источника его приобретения. Размещение может производиться в банки, небанковские учреждения, в финансовые инструменты (ценные бумаги). [2]

*Наиболее распространены следующие способы размещения приобретенного заведомо незаконным путем имущества.*

1. С целью отвлечения внимания контролирующих и правоохранительных органов при проведении операций с большими суммами наличных денег, полученных в результате преступных операций, когда основная деятельность клиента банка не предполагает значительных оборотов наличных денежных средств, крупные суммы могут дробиться на мелкие. Раздробленные суммы затем переводятся через счета в банках, открытые на физических лиц, в том числе и по утраченным паспортам, в различные регионы страны или за рубеж.

2. Размещение приобретенных заведомо незаконным путем денежных средств возможно также под видом оплаты за услуги в подконтрольные консалтинговые, аудиторские, бухгалтерские и юридические фирмы.

Этап размещения является наиболее уязвимым для преступников, поскольку именно при размещении приобретенного заведомо незаконным путем имущества легче всего выявить следы его происхождения.

Расслоение предполагает дальнейшие действия, направленные на отрыв приобретенного заведомо незаконным путем имущества от источника приобретения. Другими словами, на этом этапе преследуется задача более глубокой маскировки следов преступного происхождения, приобретенного заведомо незаконным путем имущества. На данном этапе проводится цепь сложных финансовых операций, призванных разделить приобретенное заведомо незаконным путем имущества и направить его в различные финансово-кредитные и другие организации, через ряд промежуточных организаций и физических лиц с тем, чтобы еще больше запутать следы его происхождения. На данном этапе активно используются возможности оффшорных банков, оффшорных трастов и других организаций, работающих в юрисдикциях, обеспечивающих режим финансовой секретности. [3]

*В настоящее время известны следующие методы расслоения приобретенного заведомо незаконным путем имущества, включая денежные средства.*

1. В банках, подконтрольных лицу, легализующему приобретенное заведомо незаконным путем имущества, поступившие денежные средства расслаиваются под видом и в процессе операций приобретения различных ценных бумаг.

2. Суммы, ранее полученные на счета в банках под видом оплаты за поставленный товар, дробятся и перечисляются далее под видом оплаты посредникам в приобретении товара.

На стадии интеграции приобретенное заведомо незаконным путем имущества после расслоения собирается в одном месте, причем в результате ряда ранее совершенных финансовых операций оно уже имеет видимость имущества, приобретенного законным путем. На этом этапе доказать незаконность происхождения денежных средств или другого имущества исключительно сложно. [2;3]

Денежные средства от лиц, получивших их на этапе расслоения, могут интегрироваться у их реального владельца различными способами. Основные из них следующие:

1. Скупаются ценные бумаги, в которые были вложены деньги на этапе расслоения, по заниженным, символическим ценам, а затем продаются по реальным рыночным ценам. Полученная разница в ценах и будет являться легализованной суммой приобретенного незаконным путем имущества.

2. Получение денежных средств под видом финансирования программ от благотворительных фондов. [1]

#### Список использованной литературы:

1. Указ Президента РФ «Об уполномоченном органе по противодействию легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем» от 1 ноября 2001 г. № 1263 // [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_33838/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33838/) (дата обращения 19.04.2024)

2. Головин А.Ю. Роль криминалистической характеристики преступления в структуре частной криминалистической методики // Актуальные проблемы современной юридической науки и практики: Материалы Междунар. научно-практич. конф. Ростов-на-Дону: ДЮИ, 2014.

3. Абаканова В.А., Сологуб Н.М. Методика расследования легализации (отмывания) преступных доходов // Курс криминалистики: В 3 т. Т. III. Криминалистическая методика: Методика расследования преступлений в сфере экономики, взяточничества и компьютерных преступлений / Под ред. О.Н. Коршуновой и А.А. Степанова. - СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2014. - с. 230;

## ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ БИЗНЕСА

Alikhan Bokeikhan University, г. Семей  
Магистрант

В современной экономике роль инноваций очень велика. Без их применения практически невозможно создать конкурентоспособную продукцию, имеющую высокую степень наукоемкости и новизны. Термин «инновация» не имеет единого определения.

В литературе такими известными деятелями, как Мончев Н., Перлаки И., Хартман В., Мэнсфилд Э., Фостер Р., Твист Б., Шумпетер И., Роджерс Э. предлагаются его различные трактовки, в зависимости от рассматриваемых признаков, от объекта и предмета исследования. В связи с этим, ниже представлены определения, наиболее четко отражающие сущность инновации:

1. Инновация — процесс разработки, освоения, эксплуатации и исчерпания производственно-экономического и социально-организационного потенциала, лежащего в новации.[1]

2. Инновация — нововведения в области техники, технологии, организации труда и управления, основанные на использовании достижений науки и передового опыта, а также использование этих новшеств в самых разных областях и сферах деятельности.

3. Инновация - развивающийся комплексный процесс создания, распространения, использования новшества, которое способствует развитию и повышению эффективности инновационной деятельности.

4. Инновация — новое явление, новшество в рамках какой-либо системы, порождающие значимые изменения в социальной практике.

5. Инновация — объект, внедренный в производство в результате проведенного научного исследования или сделанного открытия, качественно отличный от предшествующего аналога.

6. Инновация - сложный процесс, который обеспечивает определенный технический, социально-экономический эффект и имеет четкую ориентацию на конечный результат прикладного характера.

Под инновацией подразумевается объект, внедренный в производство в результате проведенного научного исследования или сделанного открытия, качественно отличный от предшествующего аналога, причем это объект, не просто внедренный в производство, а успешно внедренный и приносящий прибыль.[2] Инновация — введённый в использование новый или заметно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике, организации рабочих мест или во внешних связях. Инновации на предприятии — форма проявления научно-технического прогресса на микроуровне.

Они способствуют обновлению номенклатуры выпускаемой продукции, повышению ее качества в целях удовлетворения потребностей потребителей и

максимизации прибыли организации. Внедрение – мероприятия, направленные на воплощение в жизнь, изготовление, распространение изобретения или новой методики. Внедрение инноваций - один из этапов жизненного цикла инновационного продукта. На этом этапе обычно осуществляется выпуск пробной партии товара и маркетинговое исследование рынка. Если все проходит успешно, то начитается подготовка к массовому производству товара. Эффективность инновационного (научно-технического) развития предприятия определяют исходя из соотношения эффекта (прибыли организации) и вызвавших его затрат. Выделяют четыре основных вида эффекта от инноваций: технический, ресурсный, экономический и социальный. Предприниматель преследует цель увлечения прибыли при реализации инновации, удовлетворяя потребности потребителей. На успех реализации инноваций на предприятии влияет множество факторов, среди которых отметим научно-технический потенциал; производственно техническую базу; основные виды ресурсов; крупные инвестиции; соответствующую систему управления. Правильное соотношение и использование этих факторов, а также тесная взаимосвязь через систему управления между инновационной, производственной и маркетинговой деятельностью фирмы приводят к положительному результату осуществления инновационной стратегии. Основными формами организации инновационного процесса являются:

1. административно-хозяйственная;
2. программно-целевая;
3. инициативная.

Административно-хозяйственная форма предполагает наличие научнопроизводственного центра — крупной или средней корпорации, объединяющей под общим руководством научные исследования и разработки, производство и сбыт новой продукции. Большинство фирм, выполняющих научные исследования и опытно- конструкторские разработки, функционируют в промышленности. Программно-целевая форма инновационного процесса решает задачи научно-технических прорывов, особенно в таких прогрессивных отраслях, как микроэлектроника, биотехнология, нанотехнология и др., программно-целевая форма организации инновационного процесса, предусматривающая работу участников программ в своих организациях и согласование их деятельности из центра управления программой. Для усиления связи между научными исследованиями и проектированием и разработкой различных принципиально новых видов техники в промышленности организуют инженерные центры, а также университетско-промышленные и университетские исследовательские центры. Одна из прогрессивных форм организации инновационной деятельности - инкубаторы бизнеса или технологий — элемент инновационной инфраструктуры, комплекс, предоставляющий разносторонние услуги различным инновационным формам, находящимся на стадии создания и становления. Эти услуги могут быть консультативными, информационными в форме предоставления в аренду оборудования, помещений и др. После окончания «инкубационного периода» фирма-клиент покидает инкубатор и начинает самостоятельную деятельность.

В мире функционирует свыше 2 тыс. бизнес-инкубаторов, деятельность которых позволяет ускорять реализацию инновационных проектов, способствует распространению передовых технологий, повышению конкурентоспособности действующих компаний, обеспечению занятости населения, развитию отстающих секторов экономики в регионах, повышению деловой культуры и этики предпринимательства и др. Главными задачами любого производства независимо от отрасли можно назвать следующие:

1. Удовлетворение запросов потребителей;
2. Повышение производительности и эффективности труда и производства;
3. Минимизация себестоимости выпускаемой продукции;
4. Максимизация прибыли

Даже самое успешное на текущий момент времени предприятие не сможет долго выполнять все поставленные задачи не прогрессируя, не изменяясь с течением времени и с появлением новых изобретений, как промышленного так и управленческого характера. Именно поэтому на любом предприятии всегда проводится инновационная деятельность, то есть разработка (которая может быть отдана на аутсорсинг) и внедрение инновационных проектов. Также к инновационным проектам можно отнести другие, непроизводственные методы: В управлении – изменение сферы деятельности работника, изменение организационной структуры предприятия, модернизация методов работы управленческого персонала.[3]

Экономические – изменения в финансовой деятельности предприятия, бухгалтерский аудит, проверка обоснованности ценообразования и другое. Социальные – улучшение работы отдела кадров, более внимательный подход к найму и подготовке работников, соблюдение гигиены труда; Юридические – исправление существующих нормативных актов и при необходимости введение новых. Для определения списка необходимых инновационных преобразований необходимо провести предварительный анализ деятельности предприятия, аудит, который определит ряд проблем и возможные шаги для их решения. К таким шагам относят: - Улучшение технологий для производства продукции; - Использование новых, более технологичных материалов; - Снижение процента неиспользуемых материалов и сырья; - Автоматизация производства; - Использование автоматизированных производственных линий; - Экономия электроэнергии за счет снижения доли энергозатратных процессов; - Использование научной организации труда. Улучшение нормирования. Для того, чтобы данные шаги принесли большую пользу нужны также и следующие вспомогательные шаги: - Обеспечение взаимосвязанности и контакта между подразделениями, непрерывности процессов производства; - Мотивация персонала.[4]

Главным показателем эффективности инновации будет экономический эффект, который должен быть в случае, если инновация не имела конкретный другой измеримый смысл (например, снижение вредных выбросов в атмосферу). Совокупные затраты на производство единицы продукции в случае успешного внедрения инновации должны оказаться меньше чем до введения.

Такой эффект и будет считаться экономическим эффектом от инновации и конечным смыслом инновации.

Список использованной литературы:

1. Шеремет А.Д, Сайфулин Р.С, Негашев Е.В. Методика финансового анализа. М., 2018.
2. Павлова Л.Н. Финансы предприятий. М., 2019.
3. Степанова И.М. Бизнес-планы, полное справочное пособие. М., 2019.
4. Федякина Л.Н. Финансы организаций (предприятий). М., 2018.

**Сетанова З.Р.**

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Alikhan Bokeikhan University, г. Семей  
Магистрант

Организация инноваций – это способы упорядочения и регулирования действий отдельных личностей и автономных групп сотрудников, ориентированных на достижение путем совместных и скоординированных действий целей по созданию и реализации в социально-культурной, научно-технической, производственной, оборонной и экономической сферах деятельности людей инноваций любого вида и направленности, разной степени новизны и сложности, практической ценности и эффективности.

Организация инноваций включает:

1. Субъект инновационной деятельности.
2. Совокупность процессов и действий организации, направленных на выполнение необходимых функций в инновационной деятельности.
3. Структуры, обеспечивающие внутреннюю упорядоченность системы и совершенствование взаимосвязей между ее элементами и подсистемами.[1]

Субъектами инновационной деятельности являются разнородные, разноэлементные и разноразмерные фирмы, компании, ассоциации, вузы, научные институты, технополисы, технопарки и т.д.

Организационные формы инновационной деятельности тесно связаны с новыми принципами хозяйствования на основе синергизма централизованных и децентрализованных структур. Своеобразие инновационного развития заключается в том, что оно основывается на необходимости учета двух противоречивых тенденций.

Под организационной формой инновационных процессов следует понимать комплекс предприятий, отдельное предприятие или их подразделения, характеризующиеся определенной иерархической оргструктурой и соответствующим специфике инновационных процессов механизмом управления, обеспечивающим обоснование необходимости инноваций, выявление основных идей их создания, определение и

использование технологии и организации инновационных процессов с целью практической реализации инноваций.

С одной стороны, инновационный процесс – это единый поток от возникновения идеи до внедрения, развития и развертывания производства. При этом все стадии жизненного цикла инновации от возникновения идеи до ее рыночной реализации, тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Поэтому обеспечение эффективного инновационного развития зависит от системных структурных взаимодействий, обеспечивающих преемственность стадий и непрерывность процессов во времени, что проявляется в условиях неразвитой рыночной инфраструктуры и несовершенства рыночных механизмов.[2]

Инновационные центры в своем составе содержат:

- технологические парки (научный, промышленный, технологический, инновационный, бизнес-парк и т.д.);
- технополисы;
- регионы науки и технологий;
- инкубаторы инноваций.

Создание собственных специализированных мелких фирм научно-техническим персоналом крупных промышленных объединений, покидающим свою фирму, чтобы открыть собственное дело (иногда совместно с коллегами по лаборатории или КБ). Как правило, крупные фирмы не препятствуют, а напротив, содействуют развитию этого процесса, поскольку они получают возможность впоследствии подключаться к производству новейшей продукции, если она окажется перспективной.

Мелкие и средние фирмы в технопарке возникают в результате преобразования уже действующих предприятий, намеренных воспользоваться льготными условиями, существующими для технопарка в соответствии с государственным законодательством.

Они могут получить требуемую консультацию в области производства, маркетинга, финансов, патентную информацию. Устанавливается тесная кооперация с отделами фундаментальных и прикладных исследований при вузах, а также с находящимися в данном районе исследовательскими институтами, не говоря уже о связях с другими предприятиями того же технопарка. Кроме того, им предоставляются более выгодные условия кредитования, а также облегчаются контакты с крупными производственными фирмами в регионе и потенциальными заказчиками. Самой продвинутой организационной формой инновационной деятельности является технополис. Технополис состоит из крупных предприятий (как минимум 2–3-х самых передовых отраслей промышленности); мощной группы государственных либо частных университетов, НИИ, лабораторий; жилой зоны с современными домами, развитой сетью дорог, школ, спортивных, торговых, культурных центров. Кроме того, технополис должен соседствовать с достаточно развитым городом, а также с аэропортом или железнодорожным узлом.

Новой формой сотрудничества промышленных фирм с университетами является научный парк. Идея: промышленные компании создают близ

университетов свои научно-исследовательские организации и предприятия, которые привлекают для работы над заказами фирм персонал университетов. В свою очередь, научные работники имеют возможность практически применять результаты своих исследований. Эта новая форма сотрудничества промышленности и науки позволяет создавать новые рабочие места.[4]

Центральную роль в инновационной сфере играет инновационная инфраструктура, которая представляет собой организационную, материальную, информационную, финансовую и кредитную базу для создания условий, способствующих эффективному распределению средств и оказанию услуг для развития инновационной деятельности.

Состояние инновационной инфраструктуры тесно связано с моделью экономического роста и с уровнем технологического развития национальной экономики. Инновационная модель экономического роста, присущая наиболее развитым странам, характеризуется повышением роли невещественных, инновационных и информационных факторов роста, а также бурным развитием сферы наукоемких услуг. В таких странах развитие инновационной структуры основано на создании сети консалтинговых, инжиниринговых, информационных, телекоммуникационных услуг и т.д.

Ведущую роль в инновационной инфраструктуре, помимо научных, государственных и общественных институтов, играют инвестиционные институты, способствующие аккумуляции финансовых, инвестиционных ресурсов и диверсификации рисков инновационной деятельности. Важнейшими инвестиционными институтами здесь являются страховые компании, негосударственные пенсионные фонды, инвестиционные банки, инвестиционные и венчурные фонды, финансовые и инвестиционные компании.[4]

Множественность организационных форм инновационной деятельности на государственном, региональном и других уровнях является одной из особенностей управления инновациями.

*К внутрифирменным организационным образованиям* инновационной деятельности относят бригадное новаторство, временные творческие коллективы, рискованные подразделения, связанные с корпоративным бизнесом. Процесс формирования инновационных подразделений направлен на поддержку внутрифирменного предпринимательства и является важным условием его активизации, в частности, когда внутри старых фирм создаются филиалы с прогрессивными идеями инноваций. Кроме того, такого рода малое инновационное предпринимательство может осуществляться на основе создания венчурных рискофирм в контакте с венчурными фондами.

#### Список использованной литературы:

- 1.Дороничев Д.А. Государственная промышленная политика как инструмент модернизации национальной экономики / Д.А.Дороничев, А.А.Звонов // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2019. - N 29. - С.18-24..
- 2.Мончев Н. Разработки и нововведения, 2018г. .
3. Перлаки И. «Нововведения в организации», 2019г.



4. Роджерс Э. «Коммуникации в организации» 2018г.

Азимов Э.Р.

## ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТТІҢ МАЗМҰНЫ МЕН ДЕҢГЕЙЛЕРІ

Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы  
Магистрант

Ұйымдастырушылық мәдениеттің мәні мен мазмұнын түсінудің әр түрлі тәсілдері бар. Ұйымдастырушылық мәдениеттің барлық анықтамаларын үш топқа бөлуге болады [1]:

-топ: анықтамалар -ұйым мен оның мүшелерінің қызметіне сипаттама;

-топ: ұйымдастырушылық мәдениет элементтерінің тізімін қамтитын анықтамалар;

-топ: ұйымдастырушылық мәдениетті тұтас категория ретінде түсіндіретін анықтамалар.

Ең бастысы, ұйымдастырушылық мәдениетті ұйымның барлық мүшелері қабылдауы керек. Ұйымдастырушылық мәдениетті түсіндірудің көпшілігінде орталық компонент ұйымның құндылықтары болып табылады.

Ұйымдастырушылық мәдениеттің деңгейлері:

-Жоғарғы деңгей көзге көрінетін нысандардан, мәдени жәдігерлерден, қызметкерлердің сыртқы келбетінен, жүріс-тұрыс ережелерінен, физикалық белгілерден, ұйымдастыру рәсімдерінен, кеңселердің орналасуы мен безендірілуінен тұрады. Мұның бәрін ұйымның басқа мүшелерінің мінез-құлқын бақылау арқылы көруге, естуге немесе түсінуге болады.

-Орта деңгей ұйым қызметкерлерінің сөздері мен іс-әрекеттерінде көрініс табатын, оның мүшелері саналы түрде бөлісетін және дамытатын, олардың әңгімелерінде, тілінде, қолданылған рәміздерінде көрінетін ортақ құндылықтар мен нанымдарды білдіреді.

-Төменгі деңгей мәдениетке терең сіңген құндылықтардан тұрады, сондықтан қызметкерлер оларды байқамай қалады. Бұл негізгі сенімдер. Олар корпоративті мәдениеттің мәнін және адамдардың санадан тыс деңгейдегі мінез-құлқын анықтайды.

Ұйымдастырушылық мәдениет — бұл әлеуметтік-экономикалық жүйені басқару мен ұйымдастырудың идеологиясы.[2]

Ұйымдастырушылық мәдениет жүйенің еңбек әлеуетін арттыруға бағытталған және ұйымның негізгі құндылықтарын білдіреді.

Менеджмент идеологиясы деп ұйымды басқарумен, оның даму стратегиясымен, мақсатқа жету жолдары мен әдістерімен, ұйымның іскерлік этикасымен байланысты көзқарастар, идеялар жүйесі түсініледі (яғни ұйымның мінез-құлқына байланысты моральдық принциптермен, нормалармен,

ұйымдастыру ережелерімен, іскери серіктестермен, тұтынушылармен, қоғаммен қарым-қатынас, т.б.).

Менеджмент идеологиясы ұйымның миссиясы мен мақсаттарында көрінеді; ол қызметкерлердің ұйымға және ұйымға өз қызметкерлеріне деген қарым-қатынасына (еңбек жағдайлары, әлеуметтік кепілдіктер және т.б.), қызметкерлердің және жалпы ұйымның қызметінің (еңбегінің) негізгі принциптеріне айтарлықтай әсер етеді., ұйымның қоғамға, іскер серіктестерге, тұтынушыларға және т.б. қатысты ұстанымдарының жиынтығы, яғни ұйымның сыртқы және ішкі ортаға қатысты дүниетанымы. Ұйымның құндылықтары - бұл белгілі бір материалдық объектілердің, іс-әрекеттердің, құбылыстардың жалпы ұйым үшін және оның қызметкерлері үшін маңызы.

"Құндылықтар" ұғымының өзі күрделі субъектілік-объектілік қатынастар туралы сөз болғанда ғана заңды болып табылады. Ұйымдастырушылық мәдениет контекстінде субъект объектіге деген көзқарасын білдіретін және оны құндылық тұрғысынан бағалайтын ұйым қызметкерін білдіреді, ал объект - кез келген материалдық объект, оқиға ұйым құндылығының тікелей тасымалдаушысы ретінде.

Құндылық - бұл субъект үшін объектінің мәні.

Ұйымдастырушылық мәдениет ұғымын зерттегенде, көбінесе бұл ұғым белгілі бір объектілер, жүйелер ретінде ұйымдардың мәдениетін білдіретінін есте ұстаған жөн. Алайда, ұйымдастырушылық мәдениетті тек персоналды басқару, ұйымдастырушылық мінез-құлық және т.б. тұрғысынан ғана емес, сонымен қатар жүйелердің жалпы теориясын, ұйымдастыру теориясын зерттей келе, зерттеудің белгілі бір деңгейіндегі "ұйымдастырушылық мәдениет" ұғымының мәні - ұйымдастырушылық ғылым деңгейі - бұл әлеуметтік-экономикалық жүйені ұйымдастырудың мәдениеті[3].

Демек, ұйымдастырушылық мәдениетті зерттеудің екі деңгейі бар: мәдениет объект ретінде әрекет ететін ұйымдардың мәдени деңгейі және мәдениет процесс болып табылатын жүйелерді ұйымдастырудың мәдени деңгейі. Сонымен қатар, зерттеудің осы екі деңгейінің болуын түсінудің болмауына байланысты ұйымдастырушылық мәдениеттің мәнін түсінуде шатасулар туындайды.

Егер ұйымдардың мәдениеті жоғарыда қарастырылған құрылымдық компоненттердің жиынтығы болса, онда ұйымның мәдениеті әлеуметтік-экономикалық жүйені басқару идеологиясы болып табылады.

Ұйымдастырушылық мәдениет корпоративті мәдениет, іскерлік этика, іскерлік философия, ұйымдастырушылық тәртіп сияқты ұғымдармен тығыз байланысты

Ұйымдастырушылық мәдениеттің қалыптасуы мен дамуы - бұл өндіріс, маркетинг, маркетингпен және т.б. бірге басқарылуы қажет нақты бизнес-процесс.

Ұйымдастырушылық мәдениет компанияны құрумен қатар жасанды түрде жасалады, сондықтан оны басқару керек, оны ұйымның талаптарына сәйкес жоспарлау, қалыптастыру және дамыту қажет.

Егер ұйымдық мәдениетті қалыптастыру мен дамыту үдерісін топ тұрғысынан қарастыратын болсақ, онда Эдгар Шейннің моделі бойынша ұйымдық мәдениет ұйым қызметкерлерінің сыртқы бейімделу және ішкі интеграция процестерінің қиындықтарын бірлесіп жеңуі нәтижесінде қалыптасады. .

Сыртқы бейімделу - бұл ұйымның сыртқы ортаның талаптарына реакциясы. Сыртқы бейімделудің қиындықтары - ұйымның нарықта өмір сүруі, өзінің нарықтық орнын табуы, іскери серіктестермен, тұтынушылармен, бәсекелестермен және т.б. Сыртқы бейімделу процесінде ұйымның миссиясы мен стратегиясы анықталады, мақсаттар, мақсаттарға жету және қателіктерді түзету құралдары белгіленеді, персонал қызметінің нәтижелерін бағалау критерийлері анықталады.

Ішкі интеграция - бұл ұжымның қалыптасуы, жекелеген индивидтерден біртұтас ұжымның қалыптасуы. Ішкі интеграция ұйым мүшелерінің міндеттерді бірлесіп шешуі, ортақ мақсаттарға жетуі, негізгі ішкі мәселелерді шешуі барысында жүзеге асады.

Ішкі интеграция процесінде тіл, ұғымдар дамиды; топтың шекаралары және оған кіру және шығу критерийлері анықталады; өкілеттіктер бөлінеді; қарым-қатынас нормалары әзірленеді; көтермелеу және жазалау шаралары, оларды қолдану тәртібі және т.б. анықталады. Ішкі интеграция мәселелері индивидтің адамның табиғаты, адам іс-әрекетінің табиғаты, адамдар арасындағы қарым-қатынас, ақиқат, уақыт, кеңістік туралы терең ойларымен тығыз байланысты.

Ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыруда шешуші рөлді құрылтайшы, ұйымның негізін қалаушы атқарады, өйткені оның өзіндік идеясы ғана емес, сонымен бірге оны өзінің мәдениеті мен жеке басына сәйкес қалай жүзеге асыруға болатындығы туралы өзіндік көзқарасы бар. . Идеяны алға тарта отырып, құрылтайшы оны жүзеге асыруға жағдайға, мақсаттарға, оларға жету жолдарына көзқарастары ұқсас пікірлестер тобын тартады. Егер топ белгілі бір уақыт аралығында тұрақтылықты сақтаса, онда ол біртіндеп өзінің, сыртқы ортаның, іс-әрекет, тіршілік ету және даму ережелерінің өзіндік тұжырымдамасын дамытады.

Ұйымдастырушылық мәдениет бір мақсатқа жету үшін қарым-қатынас және мәселелерді бірлесіп шешу процесінде қалыптасады. Осы процестердің нәтижесінде өзіндік құндылықтар, ортақ мақсаттарға жету критерийлері, мінез-құлық ережелері мен нормалары, сыртқы ортамен өзара әрекеттесу формалары қалыптасады.

Демек, ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру мен дамытудың қажетті шарты адамдардың бірлескен іс-әрекеті және ортақ мақсаттың болуы болып табылады.

Сонымен, ұйымдастырушылық мәдениет – бұл әлеуметтік-прогрессивті формальды және бейресми ережелер мен нормалар жүйесі, әдет-ғұрыптар мен дәстүрлер, жеке және топтық мүдделер, белгілі бір ұйымдық құрылымдағы персоналдың мінез-құлық ерекшеліктері, көшбасшылық стилі, жұмысшылардың еңбек жағдайларына қанағаттану көрсеткіштері, өзара

ынтымақтастық деңгейі және қызметкерлердің бір-бірімен және ұйыммен үйлесімділігі, даму перспективалары. Адамның ұйымдастырушылық мәдениетіне әдеттер мен бейімділіктер, қажеттіліктер мен мүдделер, саяси көзқарастар, кәсіби мүдделер, адамгершілік құндылықтар, темперамент әсер етеді. Ұйымдастырушылық мәдениеттің құрамдас бөліктерінің элементтеріне тұлғаның келесі қасиеттері жатады: билікке ие адамдарға деген оң реакция, бәсекеге қабілеттілік, сендіру қабілеті, бейресми көшбасшы рөлін атқаруға деген ұмтылыс, күнделікті әкімшілік жұмысқа төзімділік

Ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру - бұл көп уақытты және менеджерлердің жоғары кәсібилігін қажет ететін күрделі процесс. Шын мәнінде, ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру ұйымның барлық қызметкерлеріне ортақ құндылықтарды "сіңіруді" көздейді. Бұл мәселені шешудегі жетістік басшылық жариялаған ұйымдастырушылық құндылықтардың қызметкерлердің құндылық бағдарларына қаншалықты сәйкес келетіндігіне байланысты. Егер қызметкерлер мен ұйым басшылығының құндылық бағдарлары бір-біріне сәйкес келмесе, онда бұл әр түрлі қақтығыстарға, көңілсіздіктерге әкеліп соқтырады, бұл ұйым қызметінің нәтижелерінің төмендеуіне әкеледі.[4]

Ұйымдастырушылық мәдениетті қолдау оны басқару процесінің бір бөлігі болып табылады және қалыптасқан ұйымдастырушылық мәдениет ұйымның ішкі және сыртқы аспектілерінің талаптарын қанағаттандыратын, таңдалған миссия мен стратегияға сәйкес келген жағдайда орын алады.

Ұйымдастырушылық мәдениетті қолдау кадрларды іріктеу, қызметкерлерді әлеуметтендіру, қызметкерлерді тану және жоғарылату сияқты процестер аясында жүзеге асырылады.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Блинов А.О. Адами ресурстардың адалдығын басқару негізінде авиация саласы кәсіпорындарының корпоративті мәдениетін жетілдіру / А.О. Блинов //Персоналды басқару. – 2019. - №12. – 85 б..
2. Быков В. Әлеуметтік және еңбек қатынастары жүйесіндегі корпоративті мәдениет / В. Быков, Н. Пичко //Қоғам және экономика. – 2018. - №3. – Б. 204.
3. Гулимова А. Корпоративтік мәдениет: жасау мүмкін емес / А. Гүлімова //Персоналды басқару. – 2018. - №9. – 92 б..
4. Демин Д. Корпоративтік мәдениет – миды жуу құралы / Д.Демин //Персоналды басқару. – 2017. - №6. – 99 б.

**Азимов Э.Р.**

## **КОМПАНИЯНЫҢ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ МӘДЕНИЕТІНІҢ НОРМАЛАРЫ, ЕРЕЖЕЛЕР МЕН МОРАЛЬДЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚТАР ЖҮЙЕСІ**

Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы  
Магистрант

Қазақстандағы нарықтық экономиканың дамуы, оның дүниежүзілік бизнеске қатысуы Отандық компаниялардың менеджмент технологияларын және жаңа амалдарды қолдануда басқару сатыларының жоғары болуын талап етеді. Кәсіпкерлік қызметтің эффективті резервтік өсімін іздестіру мен бизнестің бәсекеге қабілеттілігі иновациялық факторлар өсімінің пайда болуы мен құрастырылуына себеп болады – институтционалдық, ақпараттық және осыларменбір қатарда – ұйымдық мәдениетті оптимизациялау.

Ұйымдық мәдениет – бұл ұйым мүшелері арасында қатынастарды реттейтін нормалар, ережелер мен моральдық құндылықтардың жүйесі.

Ұйымдық мәдениет ұйымдық тәртіппен тікелей байланысты. Ұйымдық тәртіпте басшы тәртібін, топтық тәртіпті, жеке тәптіпті (тұлға тәртібін) бөлуге болады.[1]

Ұйымдық мәдениет фирманың заңдылыққа, тұлғаға, шығаратын өнімнің сапасына, қаржыға, өндірістік міндеттемелерге, іскерлік ақпараттың сенімділігіне қатысты көрсетеді. Бұл ережелер, дәстүрлер, салттар мен рәміздер кешенінде іске асырылады. Нарықтық жағдайда кәсіпорын қызметінің сәттілігі көбінесе іскерлік серіктес ретінде оның абыройына да байланысты болады. Компанияның абыройы, жақсы аты белгілі материалдық көрініске ие. Кәсіпорын абыройы серіктес ретінде оның сенімділігімен, оның өнімнің сапасымен және корпоративтік мәдениетті анықтайтын басқа факторлармен де анықталады. Ұйым өз бейнесін қалыптастырады. Оның негізінде өндірілетін өнім мен көрсетілетін қызметтің сапа стратегиясы, қызметкерлердің адамгершілік қағидалары мен мінез-құлық ережелері жатыр. Фирма бейнесінің жалпылама көрсеткіші сапалық көрсеткіш болып табылады, ол ұйымның имиджі деп аталады. Имидж – бұл ұйымның мақсатқа бағытталып қалыптастырылған бейнесі. Имидж түсінігіне кіреді: адамдар арасында өзара қатынастар мәдениеті, серіктестермен және клиенттермен жұмыс істеу тәсілі, бөлімдердің ресімделу дизайны, қызметкерлердің киімі.

Фирмада ұйымдық мәдениет көрсеткіштерінің бірі персоналдың кәсіби жарамдылығы болып табылады. Ол кәсіби оқыту жүйесін енгізу жолымен сақталады және тұрады.

Ұйымның ұйымдық мәдениеті туралы ең алдымен басшының мәдени деңгейі бойынша пікір түйеді. Басшы сауатты, мәдениетті, жоғары білімді болуы керек, жоғары біліктілік пен білімдарлыққа, жұмыстың үлкен тәжірибесіне ие болуы керек, бағыныштылар арасында абыройлы, қызметкерлерге адал және т.б. болуы керек.

Құндық бағдарлар мен моральдық нормалардың жиынтығы ұйымның фирмалық стилін қалыптастырады.

Компанияда ұйымдық мәдениетті қалыптастыру негізі ретінде келесі факторлар болып табылады:

- қызметкерлерді іріктеу – сәйкес жұмысты сәтті орындау дағдылары мен білімдері бар адамдарды анықтау және ұйымға қабылдау;

- жоғары басшылардың әрекеттері, олардың мінез-құлқы және олар жариялаған ұйым стратегиясы кейін барлық ұйым қабылдайтын кейбір нормаларды бекітеді;

- әлеуметтену – ұйымда жаңа мүшелердің бейімделу процесі, оның мәдениетін қабылдау процесі;

- ұйым мәдениетін беру – бұл ұйым тарихы, дәстүрлер, символика, салттар.[2]

Ұйымдық мәдениеттің элементтеріне оның келесі параметрлері мен қасиеттерін жатқызады:

- дербес автономдық – ұйымда ықыласты көрсету мүмкіндігінің, тәуекелдік пен жауапкершіліктің дәрежесі;

- құрылым – басқару органдары мен жеке тұлғалардың, әрекеттегі ережелердің, тікелей басқару мен бақылаудың өзара әрекеттесуі;

- бағыт – ұйым қызметінің мақсаттары мен болашағын қалыптастыру деңгейі;

- интеграция (бірігу) – үйлестірумен қызметті қамтамасыз ету мақсатында ұйымның жеке бөліктерін (субъектілерін) қолдау дәрежесі;

- басқарушылық қамтамасыз ету – ұйымда айқын коммуникациялық байланыстарды қамтамасыз ету дәрежесі;

- қолдау – басшы көрсететін бағыныштыларға көмек деңгейі;

- ынталандыру – еңбек нәтижелерінен марапаттаудың тәуелділік дәрежесі;

- жанжалдарды басқару – жанжалдардың шешілу дәрежесі;

- тәуекелдіктерді басқару – инновацияларды марапаттау дәрежесі және өзіне тәуекелдікті алу;

- мотивациялар жүйесі – өз жеке мақсаттарына және ұйым мақсаттарына (еңбекақыны жоғарлату, материалдық сыйақыны, жеңілдікті медициналық қызметті, қосымша демалысты, әртүрлі жеңілдіктерді алу) жету үшін белсенді шығармашылық қызметке ұйым мүшелерін талаптандыру әдістерінің жиынтығы;

- адамның психологиялық икемделуі – сәттілікке, құрметтеуге, билікке, қарым-қатынасқа қажеттілік, яғни адамның шығармашылық белсенділігін қамтамасыз ететін моральдық ынталандыру.[3]

Ұйымдық мәдениеттің феноменін ғалымдар мойындаған және әлемдік тәжірибеден жауап алды, ол тек бір кәсіпорынды екіншісінен ажыратып қоймайды, сонымен қатар компанияның ұзақ уақыты перспективасында қызмет атқаруын көздейді. Егер кәсіпорынның «жаны» бар десек, ол «жан» болып ұйымдық мәдениеттің өзі саналады.

Ұйымдық мәдениеттің зерттеу аясының үлкен тарихы бар. Зерттеудің бірінші ұйымдық мәдениеттің мәдениеттегі аспектісінің қадамы деп 30 жылдардың басында Э.Мэйо бастаған американдық Чикагодағы ғалымдар тобы Western Electric компаниясында жасаған тәжірбиесін атауға болады. Бұл тәжірбие бес жылда төрт кезеңнен жүргізілді (1927-1932 ж.ж.) және мақсаты болып компания қызметкерлерінің өндірістік еңбегіне әр түрлі орталардың әсерлерін бақылау болды. Зерттеудің бірінші кезеңінде телефон релісін жинайтын 6 әйел операторларды басқалардан жұмыс барысында өзгеретін әр түрлі факторлардың әсерін байқау үшін бөліп алды. Зерттеу жұмыстарының бес жыл ішінде көптеген факторлар мен олардың әсер ету нәтижелерін жасап және кезегімен суреттеген. Басында еңбек ақының марапат түріндегі арнайы топтық жүйесінің әсерін тексерген. Сосын, біраз уақыттан кейін басқа өзгерістер енгізілді : операция орындау ұзақтығы өзгеріп отырды, операциялар арасындағы уақыт азайтылды жұмыс уақыты қалпына келтірілді және т.б. Барлығы оннан көп фактор зерттелді.

Қызметшілер мен зерттеушілер қарым – қатынасы барлық тәжірбиелік уақыт бойы толық және ашық болды. Нәтижесінде өндіріс жұмысы әр факторды енгізген сайын жоғарылады. Э.Мэйо мен оның қызметтестерінің жұмыстан үлкен қанағаттанушылықты сезінді, яғни топ болды. Оларда нақты мақсат болды, байланыстық формалды емес жүйесі мен қатысуы , қолайлы формалды емес жағдай, шешім қабылдаудың жаңа жүйесі. Қызметшілер мен зерттеушілер арасындағы байланыс эффективті болды.

Зерттеу нәтижелері менеджменттің «классикалық» тұрақсыздығы туралы сұрақты көтерді және бұндағы «кінәлілер» бұрыннан бағаланған психологиялық «құпия» мен әлеуметтік факторлар. Мэйо ұйым жұмысын жоғарылататын, сонымен қатар жақсы жұмысты қолдамайтын және жұмыс нәтижесін төмендететін топтық нормалардың келеңсіз жақтарын өзгертетін «формалды емес жүйенің» бар екендігін көрсетеді.

Осымен Э.Мэйо құрған ғалымдар тобын ұйымдық мәдениетті зерттеудегі «пионерлер» деп санауға болады. Алайда, бұл ұғымның өзі және концепциясы кешірек пайда болды. Мэйо қорытындысы бойынша «компаниядағы индивидтерге тиянақты өмір» , «топтық қарым – қатынасты сезінуді» дамыту болашақ топтық негіздеуі өз бетімен ары қарай және мәдениетті көз - қарас пен қызметкерлердің олардың ұйымындағы мінез – құлқын зерттеу қажеттілігіне себеп.

50- жылдары американдық әлеумет танушы М.Далтон АҚШ және Канаданың ірі және орта кәсіпорындарында қызметкерлердің қажеттіліктерінен туындаған мәдениеттің табиғи пайда болуын субмәдениет деп атап, «Басқаратын адам» кітабында барлық зерттеулерін оны жинақтаған.

Шет елдерде 80-90 –шы жылдары ұйымдық мәдениеттің феномені көптеген зерттеушілердің назарында болды. Осылай 80- шы жылдардың басында бестселлер болған әйгілі кітаптар басылып шықты – « Z Теориясы» , АҚШ – та тұратын япондық У. Оучи, Томас Питерсон мен Роберт Уотерман зерттеушілерінің «Эффективті(нәтижелі)басқару жолын іздестіру (күшті компаниялардың тәжірбиесі)». Бұларда ұйымдық мәдениеттің экономикалық

эффeктивті фирмалардың маңызды факторы болып келетіні туралы, сондай – ақ сыртқы ортаға бейімделуі туралы тезистер кездеседі. 80-ші жылдардың басынан батап шет елдерде, артынан өзіміздің елде де ұйымдық мәдениетке және оның кәсіпорын өміршендігі үшін практикалық және экономикалық жұмыстары пайда бола бастады.

«Ұйымдық мәдениет» термині қазіргі жаңа әдебиеттерде жиі кездеседі, алайда бұндай феноменді жалпы мақұлдап таралған нақты анықтамасы жоқ. Әрине, кез келген ауқымды түсінікке анықтама беру оңай емес. Анықтама берудегі қиындықтың тууы дефиницияның күрделілігі мен тарихи эволюцияның мазмұнына байланысты.

Ұйымдық мәдениеттің айтылған анықтамаларының әр түрлілігінің бірден бір себебі, ол зерттеушілердің мәдениеттің жалғыз жеке аспектісін мысал етіп көрсетеді. Бірақ жалғыз, бір ғана пікірді дұрыс деп танып, оны теориялық түсініктің мәртебесіне жатқызу дұрыс емес.

Ұйымдық мәдениет өзімен күрделі экономикалық проблеманы және осыған қосарланатын проблемаларды құрайды. Неміс зерттеушісі Ролф Рютингер оны былай бейнелеген: «Мәдениет тек бақылау мен оған анализ жасау ғана емес, сонымен қатар оны түсіну бұл басында «бұлтты ұстап алу» дегенді білдіреді. Мәдениет және онымен байланысатын құндылық белгілері ұйымның негізі мен процесін, саясаттық және іскерлік басқару бағыттары, стратегия мен бюджет секілді мықты түсінік болып табылайды.

Мәдениет – бар шикізат ішінен ең жұмсағы. Бірақ дамыған кәсіпорындарда «жұмсақ» «мықтыға» айналады[4].

Әдебиеттерде бір құбылысты әр түрлі сипаттайтын анықтамалар көп. Осындай «ұйымдық мәдениет» түсінігіне синоним болып «мәдениет ұйымдары», «корпорациялық мәдениет», «кәсіпорын мәдениеті» табылады. Кейбір авторлар «мәдениет ұйымы» мен «ұйымдық мәдениет» арасындағы айырмашылықты бөліп көрсетуге тырысады, бұнда кәсіпорын қызметкерлері қабылдаған жалпы құндылықтар мен мінез – құлық нормалары ретінде болса, ал екіншісі ұйымдық мінез – құлықты берілген кәсіпорын қабылдаған құндылықтар мен нормалар жиыны.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Гулимова А. Корпоративтік мәдениет: жасау мүмкін емес / А. Гүлімова // Персоналды басқару. – 2018. - №9. – 92 б.
2. Быков В. Әлеуметтік және еңбек қатынастары жүйесіндегі корпоративтік мәдениет / В. Быков, Н. Пичко // Қоғам және экономика. – 2018. - №3. – Б. 204.
3. Демин Д. Корпоративтік мәдениет – миды жуу құралы / Д. Демин // Персоналды басқару. – 2017. - №6. – 99 б.
4. Блинов А.О. Адами ресурстардың адалдығын басқару негізінде авиация саласы кәсіпорындарының корпоративтік мәдениетін жетілдіру / А.О. Блинов // Персоналды басқару. – 2019. - №12. – 85 б.



Зорков Е.С.

## АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ

магистрант специальности 7М04107-«Деловое администрирование»  
кафедры Бизнес и управление  
Alikhan Bokeikhan University, г.Семей  
Zorkov503162@gmail.com

Рынок в современном мире информационных технологий оказывается невероятно конкурентной средой. Возможность сиюминутно найти в Интернете любой необходимый товар, изучить его характеристики, отзывы и десятки, если не сотни его альтернатив, ставит предпринимателя в крайне неудобное положение. Предприниматель должен заранее знать, какого рода и какого качества товар, в какой именно ситуации, может понадобиться конкретному покупателю. Это достаточно тяжелая задача, которая, тем не менее, при успешном ее решении, дает свои плоды. В первую очередь, для ее решения нужно разобраться, какие существуют факторы, влияющие на потребителей, а затем - как их можно использовать.

Во-первых, нужно сказать, что высшая ценность организации при рыночной экономике – потребитель. Потребитель сам решает, какие товары ему необходимы, тем самым создавая спрос. Большое количество предложений на рынке выявляет специфические потребности каждого человека, всё больше и больше усложняя анализ потребностей. Перед маркетологами встает задача – изучить факторы, влияющие на поведение покупателей во время принятия решения о покупке.

Для начала необходимо ознакомиться с основными типами покупательского поведения. Поведение потребителя существенно зависит от того, какой товар он покупает. Чем существеннее покупка, тем серьезнее потребитель подходит к принятию решения о её совершении (выше степень вовлеченности) [1]. Рассмотрим четыре основных типа покупательского поведения в таблице 1.

*Таблица 1. Типы покупательского поведения*

	Высокая степень вовлечения	Низкая степень вовлечения
Значительная разница между аналогичными марками товара	Сложное покупательское поведение	Поисковое покупательское поведение
Незначительная разница между аналогичными марками товара	Неуверенное покупательское поведение	Привычное покупательское поведение

На формирование же потребительского поведения оказывает огромное количество факторов. Все их делят на две основные группы: внешние и внутренние. Эти группы также делятся на более точечные, что можно увидеть в таблице 2.

Таблица 2. Факторы потребительского поведения

Внутренние факторы		Внешние факторы	
Личностные	Психологические	Факторы «ближнего мира»	Факторы «дальнего мира»
Пол, возраст, род занятий, семейное положение.	Взгляды, мнения, темперамент.	Референтные группы, лидеры мнений, семья.	Культура, субкультура, социальный класс.

Изучая факторы «дальнего мира», маркетологи получают возможность яснее понять характеристики своей аудитории. Например, принадлежность к определенному социальному классу, выявляет такие особенности покупателя, как его взгляды, идеалы, традиции. Всё это позволяет сформировать более удачные рекламные коммуникации с аудиторией и более точный рекламный образ своего товара.

Факторы «ближнего мира» имеют более сильное влияние на формирование, на поведения потребителя. Референтные группы влияют на решения о покупке посредством:

1. Предоставления информации.
2. Предоставления вознаграждения за определенное покупательское поведение.
3. Повышением самооценки потребителя [2, с. 57].

Осознание потребностей и пристрастий каждого члена семьи играет значительную роль в формировании поведения покупателя. При принятии решения по покупке, семья обычно принимает во внимание интересы всех своих членов. Именно поэтому маркетологи стремятся выявить индивидуальную роль и влияние каждого члена семьи на данный процесс. Если, например, женщины оказывают определенное воздействие на принятие решения о покупке конкретного товара, то маркетологи руководствуются этим при создании рекламных стратегий, ориентируясь на их потребности и предпочтения.

Важно отметить, что внутренние факторы могут быть разделены на личностные и психологические. В отличие от внешних факторов, которые оказывают массовое воздействие, внутренние факторы имеют сугубо индивидуальный характер, поскольку каждый человек обладает своими особенностями личности и психологии.

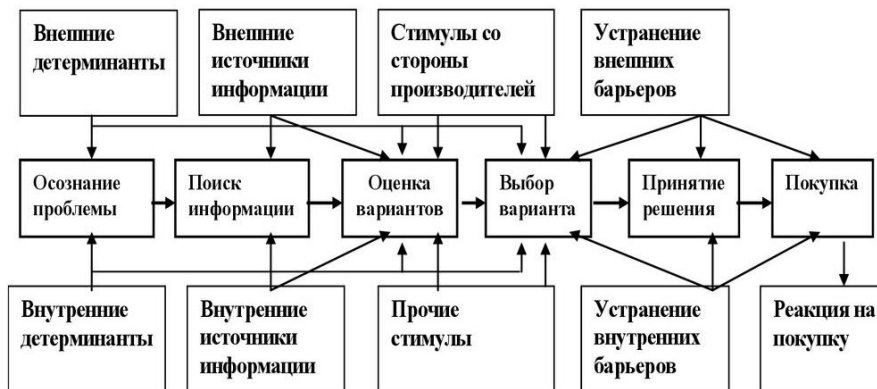
Маркетологи часто анализируют целевой рынок с точки зрения стадии жизненного цикла потребителей. Например, подростки выражают больший интерес к приобретению ярких и громких товаров, в отличие от людей среднего и пожилого возраста, которые предпочитают более приличный и утонченный

дизайн. Важным фактором, влияющим на поведение потребителей, является их образ жизни, который отражается в предметах, которыми они окружают себя, и проявляется в их стиле.

Например, для некоторых людей носить брендовую одежду очень важно, в то время как другие люди не придают особого значения бренду [3, с. 70]. Кроме того, люди, проживающие в престижных районах, часто стараются поддерживать свой статус и имидж.

Чтобы рассмотреть процесс принятия решения о покупке, протекающий под давлением все факторов, обратимся к рисунку 1.

Рисунок 1. Процесс принятия решения о покупке



Этапы принятия решения о покупке:

1. Осознание проблемы.
2. Поиск информации
3. Оценка вариантов.
4. Решение о покупке
5. Реакция на покупку

В заключение можно сказать, что эффективное использование различных стратегий маркетинга с учетом всех факторов выбора потребителя является необходимым условием для достижения успеха и процветания бизнеса. Профессиональные писатели и маркетологи должны осознавать важность этой задачи и стремиться к ее решению в самом лучшем виде.

Список использованной литературы:

1. Некрасов, Н. В. Анализ факторов, влияющих на покупательское поведение потребителей / Н. В. Некрасов // Актуальные вопросы экономических наук. – 2017. – №58. – С. 84–90.
2. Шматко, А. А. Использование методов оценки удовлетворенности и лояльности клиентов / А. А. Шматко, Ю. С. Афанасьева // Вестник Совета молодых ученых Рязанского государственного агротехнологического университета имени П. А. Костычева. — 2021. — № 1(12). — С. 55–62.
3. Малахов, С. Доказательство существования "невидимой руки", или почему удовлетворительная покупка становится оптимальной / С. Малахов // Terra Economicus. — 2020. — Т. 18. — № 2. — С. 70–94.

**Бисаринов Б.У.****ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

магистрант ОП 7М04107 Деловое администрирование  
Научный руководитель: доктор PhD Шаяхметова Л.М.

Экономика любой страны не может нормально развиваться без оптимально сочетания крупного, среднего и малого бизнеса. Это доказывает мировая практика. Неотъемлемой частью рыночных отношений является малый бизнес.

Переход к рыночным отношениям в Казахстане снял многие препятствия в развитии малого предпринимательства. В то же время многие фирмы разорились из-за недостаточного финансирования или недоработок в системе налогообложения.

В настоящее время существует острая необходимость в пересмотре реформ касающихся развития и поддержки малого сектора на уровне государства. Предпринимательство в Казахстане зародилось еще в период Шелкового пути в торговой форме и в виде промыслов.

В Казахстане существуют различные организационные формы государственной поддержки и защиты интересов предприятий этой сферы. Созданы ассоциации малого предпринимательства, различные фонды развития и поддержки малого бизнеса.

Одна из причин высоких процентов по кредитам для предприятий малого бизнеса — большой риск кредитования. Финансовое состояние этих предприятий нестабильное и неопределенное, плюс к этому низкая капитализация существенно увеличивают риск не возврата кредита. Предприятия малого бизнеса нуждаются также в информационном обслуживании, подготовке кадров, в льготном банковском кредите и в другой помощи.

Заслуживает внимания опыт финансово-кредитной поддержки малого бизнеса со стороны государства через прямые и гарантированные займы. Прямые займы выдаются небольшим фирмам на определенный срок под более низкие процентные ставки, чем те, что действуют на частном рынке ссудных капиталов. Гарантированные займы дают кредиторам государственные гарантии, составляющие до 90 % заемного капитала.

Таким образом, государство старается заинтересовать частные банки, торговые и промышленные корпорации, страховые компании, пенсионные фонды в предоставлении капиталов мелким фирмам. Имеются и другие формы государственной поддержки малого бизнеса: обеспечение госзаказом (теперь не менее 15 % государственных заказов в обязательном порядке размещаются на малые предприятия. [1])

Смысл в следующем: генеральный заказчик, выигравший тендер на получение госзаказа, финансируемого из республиканского бюджета, должен не менее 15 % общего заказа разместить на малом предприятии в соответствии

с договором), предоставление особых льгот предприятиям, создаваемым в отсталых областях со слабо развитой промышленностью, др.

Развитие малого бизнеса происходит сейчас в основном в посреднической сфере и в отраслях, не требующих значительных капитальных вложений: в торговле, общественном питании, в строительстве гражданских объектов, мелком ремонте техники и машин, а сельском хозяйстве. Между тем такой мощный рынок, как сфера научно-технических новшеств и информации, не осваивается. Тем не менее отечественный малый бизнес имеет перспективы развития. Как ведущий сектор рыночной экономики предприятия малого бизнеса определяют темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта, благодаря чему абсолютное большинство развитых стран всемерно поощряют деятельность малого бизнеса. [2]

В Казахстане в последнее время проводится много программ по поддержке и развитию малого сектора экономики.

В настоящее время существуют различные формы финансирования поддержки малого бизнеса: финансовая, имущественная, поддержка внешнеэкономической деятельности предприятия, информационное обеспечение, подготовка кадров.

Для поддержки малого бизнеса создана разветвленная инфраструктура, включающая: банки, страховые, лизинговые, факторинговые компании, консалтинговые фирмы, венчурные фонды, аудиторские фирмы, арбитражные суды, технопарки, бизнес — инкубаторы, производственно-технологические и учебные центры и т. д.

Новым направлением банковского кредитования является пользование проектного кредитования малого предпринимательства, в основе которого заложена идея финансирования инновационных проектов за счет полученных доходов в будущем. [2]

Рост предприятия важен для благополучия деятельности в долгосрочной перспективе. Поэтому к определению и реализации эффективных стратегий развития бизнеса нужно приступать на самом раннем этапе. Рост компании не только указывает на ее успешность, но и позволяет привлекать средства, инвесторов и талантливых специалистов.

Не существует единственно правильной стратегии развития бизнеса, поскольку успех любой компании будет зависеть от конкретных обстоятельств. Ниже представлен нескоро стратегий развития малого бизнеса:

- Проникновение на рынок.

Проникновение на рынок — стратегия, предполагающая увеличение доли рынка. Есть несколько способов достигнуть этой цели, включая скидки на продукты или услуги, увеличение объемов рекламы или создание пакетных предложений. Благодаря этому вы можете получить конкурентное преимущество и привлечь новых клиентов, не создавая новый продукт.

- Расширение границ рынка.

Эта стратегия предполагает выход на новые рынки. Например, если пекарня добавляет к перечню предоставляемых услуг корпоративный

кейтеринг, она осваивает новый вид коммерческой деятельности. Данная стратегия очень популярна среди многих предпринимателей, даже если они уже зарекомендовали себя достаточно хорошо.

- Освоение новых каналов

Оmnikanальность — это современный подход к маркетингу и продажам. Если вы полагаетесь только на физические точки продаж, темпы роста вашего бизнеса могут оказаться на порядок ниже, чем у конкурентов, сделавших выбор в пользу оmnikanальности. Используйте как можно больше каналов, чтобы клиенты могли найти вас и связаться с вами. Современная компания должна иметь интернет-магазин, каналы в социальных сетях, каналы электронной почты и по возможности розничные магазины. Кроме того, физическая точка должна быть не просто магазином, а продолжением всех остальных каналов. Это означает, что вы не можете предлагать в интернет-магазине услугу или товар, которых нет в обычных магазинах. Если вы работаете исключительно онлайн и не можете определить, в каком направлении двигаться дальше, рассмотрите вариант создания временных точек продажи или реализации через местные магазины.

- Сегментирование рынка.

Изучите текущих клиентов и постарайтесь удвоить ту целевую группу, с которой вы хотите больше всего взаимодействовать. Выбор может основываться на местоположении клиента, его возрасте, привычках или отрасли, которую вы обслуживаете. Это область, в которой важное значение имеют анализ и показатели. Получение знаний и быстрый доступ к данным играют здесь ключевую роль, поскольку они позволяют составить реальное представление о бизнесе и понять, куда направить свои усилия. Например, если вы знаете, что находитесь в студенческом городке, но привлекаете меньше студентов, чем рассчитывали, попробуйте предложить студенческую скидку. Точно так же, если вы знаете, что рядом с вашей точкой продаж наблюдается большой поток людей, добирающихся на работу общественным транспортом, подумайте о чем-то вроде карты постоянного покупателя для привлечения потенциальных клиентов и удержания их внимания в долгосрочной перспективе.

- Полезные советы по развитию бизнеса.

Владельцам компаний нужно правильно подходить к возможностям роста, если они стремятся к успеху. Вот несколько советов, которые могут быть вам полезны.

- Используйте шаблон стратегии роста.

Всегда планируйте свой следующий шаг. Владелец малого бизнеса должен стремиться к росту, но без надлежащего планирования ему не избежать неприятностей. Проведите мозговой штурм с привлечением всех, кто принимает ключевые решения в компании. Ваши дальнейшие действия повлияют на каждого участника процесса, поэтому не отвергайте и не игнорируйте чужие идеи. Общий шаблон плана развития поможет всем сотрудникам получить четкое представление о следующих шагах, которые планирует компания, а также оставить свой отзыв по этому поводу. Командное

сотрудничество - это то, что делает бизнес успешным и стимулирует его развитие.

- Ставьте SMART-цели

У каждого есть свои цели, но система постановки SMART-целей помогает вашей команде достигать их. SMART — это аббревиатура, обозначающая критерии достижения поставленной цели:

-Specific (конкретная). Четко изложите, чего вы хотите достичь, — недостаточно иметь лишь смутные представления о том, что вы можете сделать.

-Measurable (измеримая). Цель должна быть измеримой, чтобы вы могли оценить прогресс в достижении своей цели.

-Achievable (достижимая). Разумеется, не следует ставить невыполнимые цели.

-Relevant (значимая). Имеет ли смысл эта цель для вашего бизнеса в настоящее время при нынешней команде?

-Time-bound (ограниченная по времени). Установите дату и укажите, что нужно сделать, чтобы уложиться в установленный срок.

Используя SMART-цели, можно сохдать команды целую систему, в рамках которой она будет работать для достижения нужного вам результата.

Сегодня назрела ситуация, когда малое и среднее предпринимательство должно использовать свою гибкость, мобильность, рыночную объективность для ускоренного поиска своего места в инновационной экономике.

Предполагается решение следующих задач:

- создание максимально прозрачной законодательной основы для развития малого и среднего предпринимательства;

- дебюрократизация экономики и устранение административных барьеров;

- сокращение теневого оборота в малом и среднем предпринимательстве;

- передача непрофильных государству функций в рыночную среду, в первую очередь, малому и среднему предпринимательству;

- создание и обеспечение жизнеспособных инфраструктурных систем на основе кластерно-сетевого подхода;

- участие предпринимательства в инновационной экономике.

В настоящее время упрощен порядок регистрации субъектов малого предпринимательства, введены типовые уставы, размер регистрационного сбора уменьшен; упрощена процедура сертификации продукции для субъектов малого предпринимательства; введены льготы по регистрации недвижимости и права на землю; сокращено число контролирующих и инспектирующих государственных органов и платных услуг, осуществляемых ими; проводятся тендеры по передаче субъектам малого предпринимательства, занимающимся производственной деятельностью, неиспользуемых площадей и земель, а также объектов незавершенного строительства; введена система упрощенного бухгалтерского учета для субъектов малого предпринимательства.

Таким образом, в настоящее время в области поддержки предпринимательства существует большое количество различных институтов, сформированы базовые принципы, формы и механизмы поддержки.

Список использованной литературы:

1. Доклад Председателя Правления АО «Фонд развития малого предпринимательства» Амрина Г. К. 03.03.2008, [www.mit.kz](http://www.mit.kz)
2. Кубаев Е., Кырбасов Е., Бордоусов О. Состояние и направления развития малого бизнеса и предпринимательства в Казахстане. Журнал «Экономика и статистика». № 4, 2006 г., стр. 56–60
3. Анализ состояния развития малого и среднего бизнеса 2023 года. [www.mit.kz](http://www.mit.kz)
4. Аналитическое обозрение Агентства Республики Казахстан по статистике [www.stat.kz](http://www.stat.kz)



**Кабдыгалиева Ш.Т.****ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ  
РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА**

магистрантка ОП 7М04107 Деловое администрирование  
Научный руководитель: доктор PhD Турдиева З.М.

Казахстан является стратегически важным рынком в Центральной Азии, предлагающий инвесторам множество возможностей и перспектив. Благоприятное географическое положение, богатые природные ресурсы и быстрорастущая экономика делают его привлекательным для бизнесменов из разных стран мира. Однако, чтобы успешно развиваться на этом рынке, важно учитывать особенности экономики Казахстана.

Республика Казахстан, как одна из крупнейших экономик в Центральной Азии, имеет огромный потенциал для инвестирования и развития бизнеса. Но несмотря на это, малые и средние предприятия сталкиваются с рядом проблем, которые затрудняют их развитие: [1]

-Бюрократические барьеры. Сложности с регистрацией, получением лицензий и разрешений часто замедляют запуск бизнеса, так как все эти процедуры глубоко формализованы и требуют много времени на реализацию.

Доступ к финансированию. Малым и средним предприятиям в Казахстане часто трудно получить доступные кредиты, так как коммерческие банки предлагают высокие процентные ставки или выставляют сложные требования для их получения. Это существенно ограничивает возможности предпринимателей в развитии своего бизнеса и инноваций.

Плохо развитая инфраструктура. В ряде регионов Казахстана отмечается низкое качество дорожного покрытия из-за климатических особенностей и высокой интенсивности эксплуатации, что негативно сказывается на сроках доставки грузов.

Дефицит квалифицированных сотрудников. Недостаток профессиональных работников часто становится проблемой предприятий, особенно в нефтегазовой, добывающей, строительной отраслях.

Несовершенство законодательства. Недостаточная прозрачность правил игры могут негативно повлиять на работу компании. К примеру, иногда нормативные акты противоречат друг другу, что создает путаницу и неопределенность.

Все эти негативные факторы не только затрудняют работу предприятий, но и увеличивают издержки, что сказывается на конкурентоспособности отечественных товаров на мировом рынке.

Чтобы решить вышеперечисленные проблемы, правительство республики принимает ряд мер. Благодаря им в последние годы наблюдается устойчивый рост ВВП и улучшение инвестиционного климата, что создает новые возможности для малого и среднего бизнеса.

Один из ключевых трендов развития — укрепление государственной поддержки предпринимательства. Правительство Казахстана осуществляет широкий спектр программ поддержки малого и среднего бизнеса: от льготных кредитов до налоговых преференций и обучения предпринимателей. Это «Экономика простых вещей», программа «Еңбек», «Almaty Business — 2025» для города Алматы и другие. Также существенный вклад вносит АО «Фонд развития предпринимательства «Даму», который оказал господдержку более 170 тысяч проектов на сумму более 10 трлн тенге. [3]

Одной из заметных тенденций является рост сферы услуг, особенно в области информационных технологий и финансов. В стране активно развивается инновационное предпринимательство, появляются новые стартапы. Важнейшую роль в этом играет технопарк Astana Hub, в который вступило уже более 1200 компаний.

Еще одна важная тенденция — развитие цифровой экономики. Казахстан активно интегрируется в мировые технологические тренды и стимулирует внедрение в предприятия информационных технологий. Среди наиболее значимых программ — Индустрия 4.0 и QazIndustry.

Для решения проблем с дорогами правительство республики приняло программу «Светлый путь», рассчитанную на 2020–2025 годы. Она предусматривает строительство новых и реконструкцию существующих дорог, развитие железнодорожной инфраструктуры, модернизацию аэропортов и портов.

Чтобы построить эффективную бизнес-стратегию в РК, требуется выполнить ряд шагов: [1]

-Досконально изучите рынок.

Определите текущие тенденции, потребительские предпочтения, уровень конкуренции в своей нише. Также не забывайте, что разные регионы Казахстана могут иметь различия в потребительском спросе и экономической активности. Это важно для адаптации стратегии на региональном уровне.

-Подберите правильную организационно-правовую форму.

От выбора организационно-правовой формы бизнеса зависят уровень ответственности собственников, налоговую нагрузку, доступность финансирования, гибкость системы управления. Наиболее распространенной формой бизнеса в Казахстане является ТОО — Товарищество с ограниченной ответственностью. ТОО подходит для большинства видов деятельности. Более сложной формой является АО — Акционерное общество. Малым предприятиям подходит ИП. [4]

-Изучение культурных особенностей.

Изучите культурные и социальные особенности Казахстана: местные обычаи, предпочтения и менталитет потребителей. Например, как мы говорили ранее, казахстанские покупатели стараются приобретать целые тушки птиц или их части и практически не берут готовые полуфабрикаты. Подобные нюансы важно учитывать перед запуском бизнеса.

-Возможность локального партнерства.

Наладив деловые отношения с местными компаниями, следует лучше изучить рынок и быстрее найти потенциальных покупателей. Местные бизнесмены хорошо понимают уникальные культурные и экономические особенности. Их знания помогут адаптировать бизнес-стратегию под эти условия и снизить риски.

-Инвестиции в обучение и развитие работников.

Как уже говорилось выше, в Казахстане часто остро стоит вопрос с квалификацией персонала. Государство принимает активное участие в повышении профессионализма сотрудников, в частности, разработала долгосрочную стратегию «Казахстан-2050», которая предусматривает помощь организациям в повышении квалификации работников.

Таким образом, разработка бизнес-стратегии требует тщательного всестороннего анализа и минимизировать все возможные риски предпринимательской деятельности.

Список использованной литературы:

1. Жалелева Р.З. Потребительские рынки Казахстана и обеспечение их сбалансированности. Алматы, 2020 г.

2. Кузнецова О. Теоретические основы государственного регулирования экономического развития регионов // Вопросы экономики, №4, 2020 г.

3. Анализ состояния развития малого и среднего бизнеса 2023 года. [www.mit.kz](http://www.mit.kz)

4. Аналитическое обозрение Агентства Республики Казахстан по статистике [www.stat.kz](http://www.stat.kz)

**Манат Ж.М.**

## **ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНІҢ КАДРЛЫҚ ТӘУЕКЕЛДЕР ДЕҢГЕЙІНЕ ӘСЕРІН БАҒАЛАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**

магистрант 7М04107 Іскерлік әкімшілік БББ магистранты  
Ғылыми жетекшісі: PhD доктор Турдиева З.М.

Тәуекелдерді басқару персоналды басқарудың ішкі жүйесі және қауіпсіздік компоненті ретінде әмбебап режимде жүзеге асырылады және мыналарды ұсынады.

1. Тәуекелді абсолютті жою емес, қауіптен төмен деңгейге дейін төмендетуді көздейтін қолайлы тәуекел тұжырымдамасын сақтау.

2. Іс-шаралардың нысаналы бірізділігін іске асыру: тәуекелдерді төмендету бағдарламаларын анықтау, бағалау, әзірлеу және іске асыру, тәуекелдерден туындаған залалды өтеу бойынша өтемақы шараларын қолдану.

3. Тақырыптар мен тәуекелдерді басқару объектілерінің өзара іс-қимылын реттеу. Мемлекеттің заң шығарушы және атқарушы билік тақырыптары,

компанияны жалпы басқару, кадрлық қызмет. Менеджмент нақты объектіге - компанияның жеке тәуекелінің факторлары мен көздеріне назар аударады.

4. Адамның мінез-құлқының белгісіздігі мен болжанбауы жағдайында жақсы нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік беретін нақты принциптерді, функцияларды, бағалау және басқару әдістерін енгізу. [1]

Талдау үшін тәуекелдің сапалық және сандық көрсеткіштері қолданылады. Бұл дәстүрлі әдістемелік тәуекел практикасы персоналды басқаруда белсенді қолданылады. Қызметкерлердің тәуекелдерін бағалаудың келесі әдістерін ажыратыңыз:

- жеке тексерулердің нәтижелері мен талдаулары негізінде есептеу және талдау әдістері;

- жартылай белгісіздікпен ықтималдылықты бағалау әдістері;

- статистикалық және математикалық құралдармен статистикалық әдістер;

- тәуекелдің толық белгісіздігі жағдайында Сараптамалық бағалаудың ең қолайлы әдістері.

Ұйымдардағы басқару тәуекелдері тәуекелдерді басқарудың технологиялық процесін енгізу жөніндегі шаралар жүйесін білдіреді.

Тәуекелдерді басқаруды ұйымдастырудың негізгі кезеңі тәуекелдердің мақсаты мен тәуекелдерді инвестициялау мақсатын анықтау болып табылады.

Тәуекелге байланысты әрбір әрекет әрқашан мақсатты болуы керек, мақсаттар нақты, нақты және тәуекел мен капиталмен салыстырылуы керек.

Келесі қадам-іс-әрекеттің пайдасына шешім қабылдау үшін қажетті экологиялық ақпарат алу.

Тәуекелдің мақсатын ескере отырып, осындай ақпаратты талдау негізінде: [2]

- оқиғаның ықтималдығын дұрыс анықтаңыз;

- тәуекел дәрежесін анықтау;

- оның құндылығын бағалаңыз.

Тәуекелдерді басқару дегеніміз-адамдарға, мүлікке және бизнесті жүргізудің қаржылық нәтижелеріне біртіндеп қауіп төндіретін тәуекел деңгейін дұрыс түсіну.

Тәуекел құны деп кәсіпкердің нақты шығындарын, осы шығындарды азайтуға жұмсалатын шығындарды немесе осы шығындар мен олардың салдарын өтеуге жұмсалатын шығындарды түсіну керек.

Кәсіпорынның қоршаған ортасы, ықтималдығы, дәрежесі және тәуекел дәрежесі туралы қолда бар ақпаратқа сүйене отырып, негізгі капиталға инвестиция салудың жаңа тәсілдері жасалады және олардың орындалуы күтілетін кірістілік пен тәуекелді салыстыру арқылы бағаланады. Бұл тәуекелдерді басқарудың дұрыс стратегиялары мен тәсілдерін, сондай-ақ оларды жеңілдету тәсілдерін таңдауға мүмкіндік береді. Бұл кезеңде басты рөл менеджерге, менеджерге және сіздің психологиялық қасиеттеріңізге тиесілі.

Тәуекел мәселелерін шешетін қаржы менеджері (тәуекел менеджері) келесі құқықтарға ие болуы керек: [3]

- 1) таңдау құқығы;

2) жауапкершілік құқығы.

Бірінші функция мәлімделген тәуекел мақсатына жету үшін қажетті шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді.

Тәуекелдерді басқарудың әртүрлілігі стандарттар мен шешімдердің белгісіздігін, нақты экономикалық жағдайдың икемділігін, бірегейлікті білдіреді.

Менеджер және оны түсіну қауіпті мәселелерді шешуде ерекше рөл атқарады.

Түсіну дегеніміз-мәселені қалай шешуге болатындығын түсіну, яғни қысқа мерзімді және шешімді саналы түрде мақұлдауды қажет ететін күтпеген мақсат.

Тәуекелді қабылдауға әсер ететін негізгі себептер:

1) тәуекелдің объективті мәні арасындағы сәйкессіздік, мысалы, Елеулі статистикалық деректерді талдау және оның субъективті қабылдауы негізінде осы тақырып бойынша ақпараттың жеткіліктілік дәрежесіне байланысты болады.

Адамдар бұқаралық ақпарат құралдарында жиі айтылатын оқиғалардың қауіпін асыра бағалайды, керісінше, толық ақпараттың болмауы қабылданған тәуекел туралы шешімдердің жағымсыз және жағымды салдарының ықтималдығын бағаламауға әкеледі.

2) тәуекелді қабылдау ақпарат беру тәсілдеріне байланысты;

3) тәуекелді қабылдау, сондай-ақ бұл ақпаратты кім алады (маман немесе пән бойынша маман емес);

4) ықтимал теріс салдарларды кейінге қалдыру.

Барлық экономикалық, саяси және басқарушылық шешімдер (бұл кім? Сондай-ақ экологтар) тәуекел жүйесін әзірлеу кезінде.

Эвристика тәуекелді есептеу мүмкін болмаған кезде қолданылады. Эвристика-бұл ерекше күрделі мәселелерді шығармашылық тұрғыдан зерттеудің логикалық әдістері мен ережелерінің жиынтығы.

Тәуекел мәселелерін шешу үшін келесі эвристикалық ережелер қолданылады:

1) сіз өзіңіздің таза құныңыздан гөрі үлкен тәуекелге бара алмайсыз;

2) тәуекелдер мәселесін шешу қажет;

3) аз нәтижеге байланысты бәрін тәуекел ету мүмкін емес;

4) табысқа ешқандай күмән болмаған жағдайда ғана қол жеткізуге болады;

5) күмән болған жағдайда теріс шешім қабылданады;

6) мәселені бір жақты шешу – жағдайдан шығу жолы емес.

Кадрлық тәуекелдерді бағалауды аяқтай отырып, бұл сала алдағы жылдары басқару тәжірибесінде әдістеме мен функционалды шоғырлануды дамытуға серпін береді деп болжауға болады. Мұны көптеген көшбасшылар түсінеді: мәселені "тікелей" шешуге қатаң және тікелей әрекет ету тәуекелдер мәселесін шешпейді.

Шығудың бір ғана жолы бар-қызметкерлердің тәуекелдерін басқару жүйесін мұқият ойластыру, қолайлы бюджеттерді бөлу және реттеу және

құндылық үшін оңтайлы уәждерді үнемі іздеу. Бұл мәселеде осы мәселе бойынша мемлекеттік саясатсыз корпоративтік деңгейде табысты қамтамасыз ету мүмкін емес сияқты. [4]

Бір жағынан, бизнестегі жағымсыз оқиғалар мүмкіндігімен қызметкерлердің тәуекелдерін басқаруда жұмыс істеудің әдеттегі әдісі бар. Осы санаттағы тәуекелдерді басқару сыртқы және ішкі көздерге байланысты тәуекел факторларын анықтау, бағалау және бақылау рәсімдерін қамтиды.

Екінші жағынан, әлеуетті кадрлық тәуекелдерді басқару персоналды басқару стратегиясына және еңбекті қорғаудың стратегиялық тұжырымдамасына барынша жақын. Бұл қызметкерлердің тәуекелдерін басқару процесі персоналды басқару жүйесі мен компанияның қауіпсіздік жүйесімен бірдей екенін білдіреді.

#### Әдебиеттер тізімі:

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: Академия, 2018. - 224 с.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Учебник / Т.Ю. Базаров. - М.: Academia, 2016. - 224 с.
3. Бедяева, Т. В. Управление персоналом на предприятии туризма / Т.В. Бедяева, А.С. Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 192 с.
4. Блинов, А. О. Теория организации и организационное поведение (теория и практика). Учебное пособие / А.О. Блинов. - М.: КноРус, 2016. - 284 с.

**Орынбасарова А.А. Есенаманов Ж.Б.**

## **РОЛЬ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

доктор PhD, заведующая кафедрой «Бизнес и управление»,  
магистрант 2 курса специальности «Деловое администрирование»  
«Alikhan Bokeikhan University», г. Семей

Управления в западном менеджменте и бизнесе развивались не один десяток лет, осваивая постепенно новые грани данной технологии управления. В тоже время, как, впрочем, и всем компаниям постсоветского пространства приходится преодолевать данный путь развития семимильными шагами. За пятнадцать лет независимости пришлось построить и освоить многие современные технологии менеджмента и управления. Но, несмотря на такой интерес к данной тематике и активное использование этой технологии нельзя говорить о единообразном понимании преимуществ бюджетирования в использовании управлением бизнесом.

Хорошо проработанный бюджет обеспечивает возможность руководителям компаний анализировать и оценивать свою деятельность, и

корректировать, в случае необходимости, стратегические цели компании, делая их интересными для воплощения персоналом с помощью систем мотивации.

Бюджетирование является хорошим фундаментом для:

- Подготовки методик точных и надежных расчетов
- Средством для управленческого анализа прибыли и уровня операционных затрат
- Руководством для осуществления ценообразования
- Средством расчета потребностей в капитале

Бюджет является количественным выражением централизованно установленного плана компании на определенный период по таким показателям как:

- Использование финансовых, товарно – материальных и капитальных ресурсов
- Доходам и расходам
- Движению денежных средств
- Привлечению источников финансирования для текущей и инвестиционной деятельности
- Капитальным инвестициям и финансовым вложениям

Учитывая, что бюджет является количественным выражением планов деятельности компании, а точнее является финансовым итогом установленных в планах компании мероприятий. Планирование же деятельности компании не может проводиться в целом, оно должно иметь необходимую и достаточную детализацию для понимания реализуемости поставленных целей. Соответственно и бюджетирование является финансовым продолжением детального планирования мероприятий компании, направленных на достижения поставленных целей. Дальнейшее «оцифровывание» планов происходит при формировании бюджетов.

Для описания бюджетирования как технологии необходимо уточнить использование данного понятия.

Необходимо подчеркнуть, что бюджетирование – это, прежде всего управленческая технология, используемая для обоснованности принятия управленческих решений. Это также бизнес – процесс составления планов, оценки их исполнения с последующей корректировкой как самих планов, так и возможно, поставленных целей.

Основным объектом бюджетирования является бизнес как вид деятельности в целом. Каждая компания, исходя из потребностей управления, может выделить другие объекты бюджетного управления, такие как холдинг, компания, отдельное подразделение, бизнес-процесс или центр финансовой ответственности, проект, регион. Также в качестве объектов бюджетирования и финансового планирования могут также выступать бизнес-процессы, подразделения, отдельные каналы сбыта, виды продукции, сегменты рынка, а также и группы клиентов.

Поэтому, обобщив задачи, которые позволяет решить бюджетирование можно сделать вывод о том, что это важная управленческая технология,

которая позволяет спланировать, а впоследствии дать финансовую оценку и управлять финансовыми потоками как отдельно взятого бизнеса, фирмы в целом, подразделения, бизнес-процесса так или любого другого выделенного объекта бюджетирования. Его отличительной чертой является то, что оно позволяет заранее оценить будущие финансовые результаты принятого сегодня решения.

В терминологии западных компаний часто разделяют понятия планирования, программы действий и бюджетирования. Так планированием является система постановки целей и стратегий по их достижению. Программой (программой действий) – является комплекс мероприятий по реализации данных стратегий. Бюджетом является финансовое выражение данных целей, стратегий и мероприятий, а также плановые в т.ч. финансовые сметы, графики платежей и расходов, прогнозирование финансовых результатов этих программ, ресурсы и затраты, связанные с их использованием, необходимые для достижения этих результатов. Данная терминология позволяет больше детализировать и четко разграничить функции управления и связи их с бюджетированием.

Повышенный интерес к такому инструменту как бюджетирование вызван, в первую очередь, теми задачами, которые решает любая коммерческая организация, а именно получению и максимизации прибыли компании, а также свободного денежного потока для собственников компании. Однако для того, чтобы наладить работу с механизмом максимально эффективного управления, необходимо создать механизм позволяющий оценивать эффективность деятельности компании, ее подразделений или отдельно взятого бизнеса с одной стороны, и с другой стороны -влиять на эту самую эффективность.

Для создания механизма, позволяющего докопаться до бизнес-процессов компании и подразделений, которые их осуществляют необходимо использовать те управленческие технологии, которые позволяют это делать максимально эффективно. Эти технологии должны быть максимально использованы в своей работе компаниями. Таким механизмом является система бюджетирования компании.

Как мы отмечали, бюджет — это финансовая оценка принимаемых управленческих решений, а нам необходимо рассмотреть связь бюджетирования и процесса управления компанией или отдельно взятым бизнесом. К сожалению, не всеми управленцами осознается необходимость полной взаимосвязи бюджетирования и стратегии развития компании. Связанна эта проблема либо с отсутствием стратегического планирования как такового, либо с непониманием роли бюджетирования в планировании стратегического развития компании. Некоторые компании просто не имеют стратегии, потому что «не выросли из коротеньких штанишек», некоторые выросли, по существу, но не выросли в видении будущего развития.

Бюджетирование ориентировано на финансовые показатели деятельности, хотя в настоящее время управление бизнесом затруднено при использовании только финансовых показателей. Это связано в первую очередь запаздывающим характером финансовых показателей. То есть, они отражают



деятельность компании в прошлом. Так компания может без особых усилий краткосрочно уменьшить затраты, тем самым увеличив прибыль. Но дадут ли такие действия возможность сохранять прибыль в будущем не известно. Так как при данных действиях лояльность клиентов может уменьшиться, что в будущем может привести к их оттоку и в конечном итоге к уменьшению прибыли в будущем. Поэтому ориентироваться в развитии компании только на краткосрочные перспективы малоэффективно. Более результативным будет подход, ориентированный на долгосрочный результат путем стратегического планирования и постановки долгосрочных целей. Как мы уже отмечали долгосрочное стратегическое планирование осуществляется с помощью сбалансированной системы индикаторов деятельности, которые позволяют решить как тактические, так и стратегические задачи компании и сбалансировать показатели деятельности.

С точки зрения финансового планирования и бюджетирования в этих случаях используется два вида бюджетирования:

- Долгосрочное финансовое планирование (капитальное бюджетирование)

- Краткосрочное финансовое планирование (текущее бюджетирование).

Однако, система бюджетирования будет базироваться на комплексной системе планирования в компании, связывающей долгосрочные цели с краткосрочным планированием.

Стратегическое планирование связано с постановкой как долгосрочных, так и среднесрочных планов развития компании. Неувязка данных планов с бюджетированием не позволяет оценить - возможен ли вообще такой сценарий действий для достижения целей компании. Также останется тайной в состоянии ли компании обеспечить данное развитие соответствующим ресурсом, нет ли ограничивающих факторов в достижении заданных целей.

Вопросы финансовой реализуемости долгосрочных планов оцениваются с помощью долгосрочных бюджетов.

Еще раз хочется подчеркнуть, что является распространенной ошибкой неувязка сроков долгосрочного и среднесрочного планирования со сроками составления прогнозных бюджетов. Данная ситуация не позволяет оценить возможность реализации стратегических планов. Допустим, стратегический план развития составлен на пять лет, а бюджет только на год и как в этом случае мы сможем оценить в таком случае возможность реализации стратегии компанией? Для корректной оценки реализации стратегии с использованием бюджетирования необходимо сформировать стратегию компании, после чего сформировать финансовый план – бюджет компании.

#### Список использованной литературы

1. Баканов М. И. Теория экономического анализа: учебник для студентов экономических специальностей / М. И. Баканов, М. В. Мельник, А. Д. Шеремет; под ред. М. И. Баканова. - Изд. 5-е, перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2018. - 534 с.

2. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта-2-е изд., доп.- М.: Финансы и статистика, 2021-206 с.
3. Балабанов И.Т. Финансовый менеджмент: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2022. 224 с.
4. Бюджетирование в компании: Современные технологии постановки и развития: учеб. пособие / В. М. Аныпин, И. Н. Царьков, А. Ю. Яковлева; под ред. В. М. Аныпина- М.: Дело, 2015. - 238 с.
5. Войко А. Постановка системы бюджетирования на предприятии // Финансовая газета. - 2016. - №2.-С. 14-15.

**Алимбетов У.С., Қазақбай С.А.**

## **ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

д.э.н., профессор кафедры «Бизнес и управление»,  
магистрант 2 курса специальности «Деловое администрирование»  
«Alikhan Bokeikhan University», г. Семей

На стиль работы компании влияет множество внешних и внутренних факторов, таких как активность клиентов, изменение законодательства и технологий, смена стратегии, разнородность рабочей силы и разнообразие стилей жизни людей, но важнейшим неизменно остается конкуренция. Организационная (корпоративная) культура — это один из ключевых факторов, определяющих успех компании. Современный менеджмент рассматривает организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и работников на общие цели.

Формирование организационной культуры — это попытка конструктивного влияния на социально-психологическую атмосферу, поведение сотрудников. Формируя в рамках организационной культуры определенные установки, систему ценностей или «модель мира» у персонала организации, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение. Однако при этом всегда необходимо учитывать стихийно сложившуюся в данной организации корпоративную культуру. Часто в бизнес-среде руководители пытаются сформировать философию своего предприятия, где декларируют прогрессивные ценности, нормы, и получают не соответствующие своим желаниям и вложениям средств результаты. Происходит это отчасти и потому, что искусственно внедряемые организационные нормы и ценности вступают в конфликт с реально существующими и поэтому активно отвергаются большинством членов организации.

Организационная культура в последнее десятилетие входит в число социальных объектов, вызывающих постоянный научный и исследовательский интерес не только у теоретиков, но и у практиков. Исследовательские представления о структуре, функциях и целях использования организационной

культуры отличаются многообразием, и ряд ученых применяют в изучении организационной культуры собственные и заимствованные модели. Сложность и нелинейность системы организационной культуры не дает возможности рассматривать и диагностировать ее при помощи плоскостных моделей. Единство подхода к ее изучению заведомо обрекает исследователя на ошибку. Количество ракурсов, под которыми может быть рассмотрен данный социальный феномен, весьма велико и, определяя их, теоретики и практики должны, прежде всего, обозначить тот круг вопросов, на которые необходимо получить ответы, исследуя организационную культуру. Если руководство хочет, чтобы работники исповедовали такие ценности и нормы поведения, которые будут способствовать успеху организации, то это требует серьезной и целенаправленной работы. Для построения организационной культуры, которая поддерживала бы стратегию организационного развития, руководство должно предпринять ряд шагов. Можно выделить следующие основные этапы работы по формированию организационной культуры:

1) Самый основной этап заключается в выработке миссии и стратегии организации. Ведь для того, чтобы культура «работала» на повышение эффективности организации, она должна поддерживать организационную стратегию и миссию. Эта работа направляется высшим руководством и требует глубокого понимания не только экономики и стратегического менеджмента, но и основ организационного поведения и психологии управления.

2) Далее можно выделить такой этап формирования организационной культуры, как изучение уже сложившейся организационной культуры. Изучение сложившейся организационной культуры является предпосылкой успешного ее изменения. Определив желательное состояние организационной культуры и определив ее сегодняшнее состояние, можно принять решение о тех действиях, которые позволят перейти из сегодняшнего состояния в желательное.

3) После изучения сложившейся организационной культуры необходимо начать этап разработки организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения сотрудников. Стоит отметить, что существуют методы, которые позволяют организационной культуре перестроиться, сформироваться и развиваться в том направлении, которое было выбрано на этапе разработки организационной культуры. Можно выделить целый ряд таких методов:

1. Стратегия поведения руководителя. Безусловно, руководителю следует начать с себя. Давно доказано, что люди лучше всего усваивают новые для себя образцы поведения через подражание. Руководитель должен стать примером, ролевой моделью, показывая пример такого отношения к делу, такого поведения, которые предполагается закрепить и развить у подчиненных.

2. Заявления, призывы, декларации руководства. Нельзя забывать, что для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму, но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников.

3. Обучение персонала. Обучение и повышение квалификации персонала призвано не только передавать работникам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки, но в то же время обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации и разъяснения того, какое поведение организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться.

4. Система стимулирования. Принципы построения системы стимулирования и ее основная направленность должны поддерживать именно то поведение, именно то отношение к делу, те нормы поведения и рабочие результаты, в которых находит наиболее полное выражение содержание и основная направленность культивируемой и поддерживаемой руководством организационной культуры. Теперь перейдем непосредственно к цели диагностики организационной культуры и методам диагностики. Целью диагностики организационной культуры является систематическая интерпретация существующих культурных симптомов с помощью определенных инструментов, а результатом – визуализация существующей корпоративной культуры. Интересным инструментом диагностики корпоративной культуры выступает клиническое интервью. Под этим термином, введенным Э. Шейном, понимается активное наблюдение заседаний. Причем активность заключается в том, что во время обсуждения какой-либо проблемы наблюдатель может задавать вопросы и предлагать варианты решения, попросту вмешиваться. При этом интересна сама реакция организации на эти вмешательства.

Существенный вклад в познание корпоративной культуры вносит такой метод получения информации, как интервью. Число работников, которых следует опросить, равно примерно 25 человекам из 500 работников. Вопросы в интервью могут касаться различных тем. Например, вопросы о самом работнике (кем он работает? как долго? и т. д.), вопросы о корпоративной культуре (какая она?), провокационные вопросы (почему вы здесь работаете? и т. д.). Кроме перечисленных основных методов диагностики корпоративной культуры можно отметить и некоторые дополнительные возможности получения такого рода информации: опрос клиентов и поставщиков; фотография рабочего дня руководителей; участие в собрании трудового коллектива; групповое интервью; эксперимент (например, симуляция рекламации). Все приведенные методы должны дать наиболее полную картину существующей в организации культуры.

Между перечисленными методами нет жестких границ, они в чем-то взаимодействуют между собой, взаимно пересекаются, дополняют друг друга. Скорее, следует говорить об акценте в той или иной группе методов на решение определенного круга задач диагностики организационной культуры. Для этого требуется применение методов исследования и диагностики, обработки и интерпретации. Зная личностные особенности человека, степень их соответствия целям и задачам организации, мы, возможно, будем вынуждены как-то корректировать эти особенности, а, значит, использовать методы

терапии и коррекции, а также методы мотивирования и управления. При этом может возникнуть необходимость создать среду общения и проявить творческий подход в приложении указанных методов к реальной жизненной ситуации. Как отмечает И. С. Шаповалова, каждый элемент организационной культуры имеет собственные показатели и критерии эффективности, которые могут быть оценены исследователем. Совокупность показателей элементов каждой подсистемы (идеология, управление, персонал) позволяют сделать вывод об уровне ее развития. Установление проблемного поля на основе анализа диагностических показателей дает возможность оптимизировать, прогнозировать и формировать желаемую организационную культуру.

#### Список использованной литературы

1. Агеев, А. Организационная культура современной корпорации/А. Агеев, М. Грачев//Мировая экономика и международные отношения–2016– №6. – С. 43–56.
2. Албастова, Л.Н. Технология эффективного менеджмента/Л.Н. Албастова– М.: Изд-во ПРИОР, 2014. – 288 с.
3. Ансофф, И. Стратегическое управление/И. Ансофф. – М.: Экономика, 2013. - 267 с.
4. Блауберг, И.В. Системный подход и системный анализ/И.В. Блауберг, Э.М. Мирский, В.Н. Садовский//Системные исследования– М., 2015– С. 47–64.
5. Бородкин, Л.И. Моделирование взаимодействия в системе «народ-правительство»: модификация модели Вайдлиха/Л.И. Бородкин //Математическое моделирование исторических процессов–М., 2014–С. 122–142.
6. Брянский, В.П. Теоретические основания социальной синергетики/ В.П. Брянский // Петербургская социология– 2014– № 1–С. 148–179.

Ысқақов Ж.Ж.

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА DAҒDAPЫC JAҒDAPЫC ҚAPЖЫЛЫҚ ЖҮЙЕНІ ДАМЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Семей қ-сы, Alikhan Bokeykhan University 2 курс магистранты  
Ғылыми жетекші: Шаяхметова Л.М. доктор PhD

Ең алдымен, жалпы жер шарын алаңдатқан қаржылық дағдарыс неден басталды? Оның әлемдік нарыққа келтірген шығыны қаншалықты? Қазақстандық экономиканы «қаржылық дағдарыстың» үсігі шалмас үшін біздің билік нені ескеруі тиіс? Халықаралық қаржы қорының Қазақстан мен оған көршілес жатқан өзге де орталық азиялық елдерде экономикалық саясатты күшейте түсуге кеңес беруі не себепті? Әлемдік нарықтың қазіргі жағдайы халықаралық сарапшыларды шынымен алаңдатып отыр. АҚШ Федералдық қор жүйесінің бұрынғы жетекшісі Алан Гринспен: «Бүгінгі дағдарыс – ХХ ғасырдың ең күшті қаржылық дағдарысы» деп мәлімдеді. Кезінде инвесторлардың көзін қызықтырып, активтердің бірінен кейін бірін сатып алуға жетелеген қомағайлықтың соңы байлардың қолындағы барынан айырылып қалу қаупіне ұласқан. Дүниежүзілік нарықтағы ахуалды 1987 және 1998 жылдардағы дағдарыстармен салыстырған Гринспен 1837 және 1907 жылдардағы банк саласындағы қиын кезеңді еске алды. Жалпы халықаралық қор нарығындағы жағымсыз жайттар Американың ипотека нарығындағы ахуалмен тығыз байланысты. Ипотекалық делдалдардың төлемдердің уақытылы өтелмеуінен есі шықты. Қаржыларының басым бөлігін ипотекаға қатысты құнды қағаздарға салған қорлар құлдыраудың шарықтау шегіне жетті. Ең сорақысы, америкалық ипотекалық дағдарыс барлық халықаралық сауда алаңдарына кесірін тигізді: Ұлыбритания, Франция, Германия мен Азия елдерінің биржалық индекстері күрт төмендеді. Ірі инвесторлар банкротқа ұшырамас үшін ресейлік активтерге салған ақшаларын қайтарып алып, америкалық қазыналық қағаздарға ауыстыра бастады. 1987 жылдың 19 қазанында АҚШ-тың негізгі қор индикаторы Лоу Джонестің көрсеткіші 22,6 пайызға бірақ төмендегенде «жаңбыр жаумай жатып су болған» инвесторлар байбаламға басқан еді. Осының салдарынан еуропалық және азиялық биржалар күтпеген жерден төменге қарай құлдылап, Гонконгтық биржа 1 апта бойы жұмыс істеген жоқ. Алайда, қаржылық дағдарысқа Жапония ғана селт етпеді. Сарапшылар пікірінше, сол кездегі дағдарыстың тарихи маңызы, бүкіл әлемдік экономикалық және қаржылық билік Американың қолынан Жапонияға өтті. Қазірдің өзінде жапондар тұтынудан гөрі өндіруге көңіл бөлсе, АҚШ керісінше, өндіруден гөрі тұтынуға ден қойған. Сондықтан Жапония шет мемлекеттердегі активтерін үстемелей түсіп, Америка қарызға белшеден батқан үстіне батты. Алайда, көп кешікпей жапондар да сазға отырды. Өйткені, 1998 жылғы дағдарыс азиялық қор нарығындағы құлдыраулардан басталған болатын. 1997 жылдың күзінде Таиланд пен Гонконгтың қор нарығында орын алған тұрақсыздық 1998 жылғы дағдарысқа ұласып, Жапония, Индонезия мен Оңтүстік Кореяның қор нарығына кері әсер

еткен. Сол жылы Ресей ГКО бойынша дефолт жариялады. Орыстардың ұлттық валютасы – рубльдің бағамы күрт төмендеп, Ресейдегі шетелдік инвесторлар орыстардан сырт айналды. Бірақ әлемдік нарықтағы мұнай мен газ, металл бағаларының өсуі инвесторларды орыстармен қайта «қауыштырды». 2007 жылы халықаралық қор қайтадан қиын кезеңді басынан өткере бастады. Сарапшылар пікірінше, Американың ипотекалық дағдарысы қытайлық экономиканың өсу қарқынына кесірін тигізуі мүмкін деген жорамалдары болатын. Ал, бұл әлемдік нарықтағы шикізат бағасының төмендеуіне ықпал етті.

Сол себепті, активтердің бірінен кейін бірін саудаға шығару, банктердің банкротқа ұшырау қаупі несиелеу нарығындағы дағдарысқа әкеп соғары сөзсіз. Өткен жылдарда АҚШ долларының бағамы күрт төмендеді (мысалы доллар бағамы жапондық иенмен салыстырғанда, 18 айлық көрсеткішке бірақ әлсіреген). Оған тәуекелге арқылы пайдаға шаш-етектен кенелуді әдетке айналдырған инвесторлардың Федералдық қор жүйесі пайыздық ставканы мүмкіндігінше төмендетеді деген сенімдері себеп болған. Бірақ доллардың иенге шаққандағы шығыны спиралдық жүйе бойынша көз ілеспес шапшаңдықпен өсе бастағанда үрейге бой алдырған инвесторлар байбаламға басты. «Аузы күйген үріп ішедінің» керін келтірген инвесторлар енді қаржыларын ақша нарығының сенімді активі – EPFR-ге салуды қолға алды. Ресми деректерге сүйенсек, 2022 жылдың 1-7 қарашасында ақша нарығына түскен инвесторлар қаржысы 20,5 миллиард доллардан асқан. Ал тамыз айындағы есеп бойынша, бұл көрсеткіш 100 миллиард долларға жуық. Қаржының басым бөлігі облигация нарығы мен шикізаттық инвестициялық нарығында қаржы қордаланып қалған дамушы елдерден келді деген болжам бар. Доллардың әлсіреген бағамынан, АҚШ-тың бәсеңдеген экономикасынан, дағдарыс жайлаған нарықтан араша іздеген инвесторлар қолдағы мол қаржысын желге ұшырып алмаудың әдіс, айласын іздеп әлек. Халықаралық облигациялар қоры өзіне кеп құйылған қаржы ағыны туралы алғаш рет ақпарат таратты. EPFR тарапынан берілген деректерге сүйенсек, дамушы елдердің акциялар мен облигациялар қоры соңғы бір аптада 2,69 миллиард доллар көлемінде таза пайда түсірген. Ал, АҚШ-тың акциялық қорынан инвесторлар керісінше, 8,44 миллиард доллар қаржысын алып кеткен. Бұл еуропалық және жапониялық қаржы нарығының әлсіреуін жеделдете түсті. Сонымен қатар инвесторларды ірі экономикалық жобалар да қызықтыруда. Мысалы, соңғы кездері Бразилия, Корея, Қытай мен Ресей қорларына салынған қаржы 878 миллион доллардан асқан. Алайда, Халықаралық қаржы қоры Кавказ елдері мен Орталық Азиядағы Қазақстан, Әзірбайжан, Түркіменстан сияқты басқа да мемлекеттердің қаржылық саясатында қатаң шаралар қабылдауға кеңес береді. Қап тауының етегіндегі елдер мен орталықазиялық аймақ дүние жүзі бойынша экономикалық тұрғыда жедел дамып келе жатқан мемлекеттер қатарында. 2022 жылы жалпы ішкі өнім деңгейі орташа есеппен алғанда, 13 пайызға жеткен. Шетелдік инвесторлар қаржы-сының аталған аймаққа үздіксіз құйылуы мен халықаралық нарықтағы азық-түлік бағасының қымбаттауы кейінгі кездері инфляция деңгейінің тез өсуіне әсер етті. Осыдан екі жыл ғана бұрын 12

пайыздан асып кеткен инфляция ауыздықталды. Халықаралық қаржы қоры «қымбатшылықтың үсігіне» шалынбас үшін кейбір елдерге пайыздық ставкаларды өсіру және ұлттық валютаның күшеюіне мүмкіндік беретін шетелдік валюта нарығындағы бағам-дық арақашықтықты азайту керектігін айтады. Сонымен қатар мемлекеттік шығындарды да мүмкіндігінше азайта түскен жөн. Әлемдік сарапшылар пікірінше, экономикалық саясатты күшейткен кезде ғана аймақтағы экономикалық дамуын одан ары жақсартуға болады.

2020-2022 жылдары әлемдік қаржы жүйесі орталық банктердегі ставкаларды тарихта бұрын-соңды болмаған төмен көрсеткішпен ұстап тұрған болатын. Әрине, бұл бағытта қолданылған тәсілдер түрлі болды. Бірақ мамандар пікірінше, ең негізгі үш шара болды. Біріншісі, банктік несиелерді құнды қағазға айналдыру. Сатып алуға ниеттенген инвесторлар санының көптігі нәтижесінде іс сәтті өтіп, банк баланстары босады, бұл несиелеудің көбеюіне ықпал етті. Алайда тым күрделі саналатын несиені құнды қағазға айналдыру тәсілі Америкадағы ипотекалық дағдарыстың кесірінен тоқырауға ұшырап тұрды. Екіншісі, жекеменшік кәсіпорындарды олардың қарыздарымен бірге сатып алу арқылы ұлғаю. Бұл компаниялар несиені инвестицияның бастау көзі ретінде пайдаланып, кәсіпорындарға тиесілі акциялардың бақылау пакеттерін сатып алды. Несиелік нарықтағы дағдарыс бұл шараны да тоқтатып тастады. Үшіншісі, carry trade валютасын саудаға шығару. Аталған тәсіл жапондық иен арқылы қаржыландырылған болатын. Өкінішке қарай, carry trade те күткен нәтижені бере алмады. Президентіміз Үкіметке қаржылық дағдарыстың алдын алуға қатысты шараларды жан-жақты қарастыруға пәрмен берген еді.

Жоғарыда айтылған қаржылық дағдарыстарды дер кезінде тежеудің мәселелерін жүзеге асырудың арқасында, мемлекетіміз жиырма жыл ішінде Орта Азия аймағында көш бастап, дамушы елдердің қатарынан орын алды, бүкіл әлемнің қазақ халқын мақұлдады. Себеппен, егер 2006 жылы әр адам басына шаққандағы тұтыну өнімі бар болғаны 700 долларды құраса ал 2022 ж. 9000 долларды құрады, яғни бұл көрсеткіш 12 есеге артты, орта айлық 5,5 есе, зейнетақы 4 есеге артып отыр. Осы 2006-2022 жылдардағы басқадай мемлекеттердің экономикалық өркендеуіне салыстырмалы көз жүгіртетін болсақ жоғарыдағы біздің мемлекетіміздің даму процестерінен әлде қайда артта келеді. Оған дәлел ішкі тұтыну мөлшері Оңтүстік Кореяда бар болғаны – 3 есе, Малазияда – 2 есе, Венгрияда – 5 есе, Польшада – 4 есе артып отыр. Егер 2008 жылы Қазақстан халқының резерві бар болғаны 2 млн. доллар болса, ал 2022 жылы бұл көрсеткіш 60 млн. долларды құрады. Өткен жылы құрылған Беларусь, Ресей және Қазақстан Кедендік Одақтың да өз жемісін бере бастады. Мысалы осы аталған екі мемлекеттің сауда көлемі – 38 %-ға, ал өнімдерді экспортқа шығару көлемі 52.4 %-ға артып отыр.

Осының барлығы да Елбасымыздың сарабдал саясатының негізінде жүзеге асып отырған бейбітшілік пен ұлттаралық татулықтың арқасы. Күні кеше ғана тәуелсіздігін алған Қазақстан, бүгінде экономикасы қарыштап дамып, халықтың әлеуметтік жағдайы жақсарып, дамыған елдермен бәсекеге түсетіндей дәрежеге жетті. Қазақстан Республикасы дүниежүзіндегі 110 елдің ішінде 50 елдің қатарына қосылды. Атап айтқанда мұның барлығы



елбасымыздың жасаған стратегиялық бағытының дұрыстығының тағы бір дәлелі. Әр жылдың басында Елбасымыз халыққа өзінің дәстүрлі Жолдауын жолдайды. Сол дәстүрге сәйкес 2021 жылы 28 қаңтары күні өзінің Жолдауын жариялады. Биылғы жылғы Жолдаудың ерекшелігі 2020 жылдың жұмыстарына және соңғы онжылдыққа қорытынды жасап, еліміздің алдағы 2022 жылға дейінгі стратегиялық бағытын айқындап берді. Алдағы он жылдықта атқарылатын жұмыстардың негізгі бағыттарын көрсетті. Елбасының тікелей тапсырмасымен 2020-2022 жылдардағы жүзеге асқан «Жол картасы» бағдарламасының арқасында дағдарыстан еңсемізді түсірмей, керісінше экономикалық өсумен өтіп, жаңа жұмыс орындары ашылып, халықтың әлеуметтік жағдайы біршама жақсарды. Оған дәлел Биылғы жолдауда «Жол картасы» бағдарламасы өз жалғасын тауып, тағы да жаңа жұмыс орындары ашылып, 600 жаңа үлкенді-кішілі кәсіпорындар ашылды жүзеге асатыны жайлы айтылды. Білім саласында үлкен өзгерістер болып жатыр. Отандық ғылымды дамыту мақсатында арнайы зерттеу университеттері құрылады және қомақы қаржы қоры құрылатын болды. Бұл қорды құрудың мақсаты өз отандық ғалымдардың мәртебесін көтеру арқылы индустриалды-инновациялық жаңа өнеркәсіп орындарына ғылыми түрде зерттеулер жүргізіп, олардың нәтижелерін интеграциялау арқылы өнімнің табыстылығын арттыру және шетелден профессор-ғалымдарды шақыртып, олардың тәжірибелерін ұштастыру арқылы, жаңа ғасырда бәсекеге қабілетті 2- жоғарғы оқу орнын дүниежүзі бойынша алдыңғы қатарлы оқу орнына айландыру, индустриалды инновациялық бағдарламаға сай білімді жаңа маман дайындау болып табылады. Сонымен қатар он екі жылдық білім беру жүйесін жүзеге асырып, жоғары оқу орындарын халықаралық деңгейге көтеру керек екендігі жайлы тағы да қосымша міндет қойды. Индустриалды өнеркәсіптік объектілердегі жұмысшыларды тегін оқытатын болды. істейтін Еліміздің ауыл шаруашылық саласы өткен жылдармен салыстырғанда біршама жақсарғанын, дегенмен 2022 жылға дейін ауыл шаруашылығын одан әрі көтеру міндетін жүктеді.

Биылғы жылдың басынан бастап, зейнеткерлердің зейнетақысы мен жүкті аналарға берілетін жәрдемақы өсіп, халықтың көңілі бір көтеріліп қалды. Бәрін айтта, бірін айт мемлекеттік қызметкерлердің жалақысы мен студенттердің шәкіртақысы жоспар бойынша шілде айынан бастап 30 пайызға көтерілетін болды.

Бұл жаңалық Елбасының барша халыққа жасаған сыйы болды. Жұмыс болып, жалақы жоғары болса халықтың көңілі толық болатыны анық. Оған қоса мемлекеттік маңызы бар Батыс-Қытай, Батыс-Европа транс-магистральдық жобасына 3 млрд.ақш доллары бөлінді.

Бұл дегеніміз – жаңа төрт мың жұмыс орны ашылып, жұмыссыздар санының азаюына өз септігін тигізетіні анық. 2022 жыл барша қазақстандықтар үшін маңызды жыл екені баршаңызға мәлім. Ол Қазақстан Республикасының жиырма жылдығы. Ендігі маңызды мәселе, стратегиялық идеяларды идеологиялық тұрғыда сапалы және жүйелі түрде жүргізуді қамтамасыз ету және оны барша халыққа жеткізу шарасы тұр.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Ілиясов Қ.Қ., Құлпыбаев С. Қаржы. Алматы 2021.
2. Сейтқасымов Ғ.С. Ақша, несие, банктер. Оқулық. Алматы «Экономика», 2022.
3. Әубәкіров Я., Нәрібаев К., Есқалиев М., Жатқанбаев Е., Байжумаев Е., Досқалиев С. Экономикалық теория негіздері. Оқулық. Алматы, «Санат», 2020.
4. М.С. Саниев. Ақша, Несие, Банктер, Алматы-2021ж.
5. [www.government.kz](http://www.government.kz)

Секрекова А.А.

## КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУДЫҢ МОДЕЛЬДЕРІ МЕН ТЕТІКТЕРІНІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Alikhan Bokeikhan University Семей қ.  
МДА311 тобы, 1 курс, Іскерлік әкімшілік магистранты  
Ғылыми жетекшісі – Стацурина Ю.А.  
Аға оқытушы Alikhan Bokeikhan University Семей қ.

Көптеген экономикасы дамыған мемлекеттер кәсіпорынның тиімділігін арттыру үшін корпоративтік басқарудың әртүрлі әдістерін қолданады. Кәсіпорынның тиімді әрекет етуі мен ондағы жұмыс істейтіндердің жан-жақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында жұмыскердің еңбек ету сапасын пайдалану үшін жағдай жасау, кәсіпорын деңгейіндегі жұмысшы күшін қалыптастыру.

Сонымен қатар қазіргі жағдайдағы экономикалық басқару әдістері тиімді болуы үшін үш факторды орындау қажет: мәдениет, тәртіп, реттілік. АҚШ-та басым бағыт өндірістің тиімділігі болса, Жапонияда - ынталандыру, ал Германияда – тәртіп болып табылады.

Жапондық фирмалардағы корпоративтік басқару тетіктері қызметкерлердің жеке әлеуеті мен білім сапасына бағытталған. «Американдық» немесе «нарықтық» әдіс кезінде адам ресурстарын басқару құралдары негізінен сыртқы еңбек нарығына, экономика жағдайына, нақты тауар сұранысына және т.б. бағытталған.

Жапондық менеджмент жүйесіндегі корпоративтік басқарудың даму тарихы қарастырылған. Н.С.Целищевтің пікірінше, басқарудың жапондық типінің базалық принциптерінің төрт топқа бөлуге болады.

Бірінші – корпорация мен жұмыскерлердің өз корпорациясына ерекше тәуелділігі және оның мүддесі жолында жан аямайтындығы үшін едәуір қолайлы жағдай мен уәде беруі.

Екінші топтағы принциптерді дара басшылықтан гөрі ұжымдық басшылыққа көбірек көңіл бөлуі, корпорациядағы адамдарды фирма ішінде үнемі көтермелеу, істейтін қызметіне қарамастан жұмыскерлерді тең құқықта қарау деп тұжырымдауға болады.

Үшінші топқа – фирманың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін үш негізгі күшке – басқарушыға, басқа жұмыскерлерге және инвесторларға ықпал ету мен көңіл бөлу балансын ұтымды ұстау жатады.

Төртінші топқа - әр түрлі фирмалармен – іскер әріптестермен, соның ішінде ең алдымен өнімді тапсырушылармен және сатып алушылармен алуан түрлі байланыс орнату тетігін қалыптастыру жатады.

Аталған принципті іске асыру механизмінің маңызды элементі мыналар:

1. Еңбекті ұйымдастыру;
2. Өндіріс процестерін басқару және бақылау;
3. Топтық жұмыстарды және корпорацияны ынталандыру;
4. Жалдау және еңбек жағдайы [1].

Корпоративтік басқарудың жапондық стилі – бірегей. Жапондық стильге тән нәрсе – басқарудың Коносукэ Мацусита принципі. Оның ең бастысы қызметшілерді басқара білу принципі. Жапонияда Мацусита ғана экономикалық механизмнің түйінді элементі ретінде адамдармен қарым-қатынас жасаудың барлық нәзік жақтарын терең, жан-жақты зерттеу қажеттігін мойындады. Бірақ мұнда басқаруды бақылаудың сенімді, жолға қойылған жүйесі қалыптасқан.

Қазіргі Жапониядағы корпоративтік басқаруды американдық менеджиризм мен жапондық традиционализмнің қоспасы деп түсіну қажет. Сондықтанда мұнда «менеджмент» термині толық сай келеді. Жапондықтардың өзі де, корпоративтік басқару тетіктері туралы әңгіме болғанда, осы терминді қолданады. Жапондықтар өздерін американдықтардың шәкірті ретінде есептей отырып, менеджменттің барлық белгілі концепцияларын мұқият зерттеді, әрі өзіне сай етіп құра білді.

Сонымен қоса Жапонияда менеджерлер тобын жинақтау практикасы көп жағдайда ұлттық сипатының ерекшеліктеріне негізделген, мұнда топтық психология басты рөл атқарады. Жапондықтар адамдар арасындағы салқын көзқарасқа қатты күйзеледі.

Нағыз жапондық фирмалар үш деңгейлік негізде ұйымдасқан. Жапондықтардың пікірінше, үш деңгейлік құрылым неғұрлым икемді, әрі бюрократтық қауіпке онша ұшырай қоймайды.

Фирма басшылығы – директорлар кеңесі – корпоративтік басқарудың жоғары деңгейі болып саналады. Кеңес, президент, вице-президент, директор – орындаушылар. Директорлар кеңесіне сайланғандардың барлығы фирмада белгілі бір бөлімшелерді басқарады. Батыстан айырмашылығы, фирма директорларды сирек шақырады. Олар әдетте орта буынды басқарушы құрамнан шақырады, бірақ бұлардың жедел басшылық жасайтын тәжірибесі және жасы 50-ден асқан болуы тиіс.

Орта буын басшының деңгейінде басқарудың бүкіл практикалық міндеттері шешіледі. Бұл деңгей жоғары басшылық пен орындаушылар арасындағы көпір арқылы қарапайым жұмыскерлерге шығады, яғни оларға басшылық етеді. Жапондық корпорацияларда басқарудың ұйымдық құрылымы, әдетте, функционалдық принциппен: көлбеу және тікелей байланыспен құрылған. Көпшілік жапондық компанияларда икемді құрылымдық схема бар, қазіргі жағдайда мұның өзі бағалы үлес болып саналады.

Жапон корпорацияларының әлемдік нарықтағы бәсекелестігі көбіне ел ішіндегі нарықтағы өте жоғары бәсекелестігінен туындайды. Жапония компаниялары өз нарығында дамып өсуі үшін өз өнімдерінің сапасын жоғарылатып, өнімдерді өте үлкен көлемде автоматты түрде шығарып, шығындарды азайта түсумен болады.

Жапон корпорациялары көбінесе өнімді сатуға және оның бәсекелілігіне басым көңіл бөледі де, қаржы нәтижелеріне оншалықты көңіл бөле қоймайды. Олар алдымен нарықты жаулап алуда дұрыс бағытта еңбек етеді [2].

Ал американдық фирмаларда корпоративтік басқару тетіктері бойынша қызметкерлер жұмыс орнының қызметтеріне, мәселелеріне, қызметтік міндеттемелеріне, еңбек жағдайына, еңбек әрекетінің талабына сай келуі керек.

Көптеген американдық фирмаларда еңбекақы төлеу тұрақты түрде жүрмейді және мотивациялық әсер етуі шамалы. Сонымен қатар еңбек өнімділігінің жоғарылауына ықпал ету қарқыны әлсіз болып келеді.

Тұрақты төлем түріне өткен көптеген американдық компаниялары кейде осы екі жүйені қатар қолданады: өндірістік бөлім не фирма деңгейінде – кірістерге қатысу жүйесінде; бөлім, зайымдар деңгейінде – түсімдерді бөлу жүйесінде [3].

Американдық фирмалардың басқару үлгісі жапондық фирмалармен салыстырғанда айтарлықтай өзгеше (кесте 1).

Герман Федеративтік Республикасының ірі фирмаларында кадрлық саясат арнайы бөлімшелермен жүргізіледі, оның саны жұмысқа қамтылған адамдардың санына байланысты, яғни 130-150 жұмыскерге - бөлімшенің бір қызметкері.

Басқа көптеген фирмаларда кадр бөлімінің қызметкері тек кадрлық сұрақтармен ғана айналыспайды, сонымен бірге оларға кейбір экономикалық қызметтер, мысалы, еңбекақыны есептеу жүктелген. Соңғы уақытта кәсіпорындағы кадрлық бөлімше аппаратының өсу бағыты байқалады.

Кесте 1. Американдық және жапондық басқару тетіктерінің салыстырмалы сипаты

№	Американдық үлгі	Жапондық үлгі
1	Шешім қабылдаудың жекелеген үлгісі	Консенсус қағидасына негізделген шешім қабылдау үрдісі
2	Жеке жауапкершілік	Ұжымдық жауапкершілік
3	Басқарудың нақты қалыптасқан құрылымы	Басқару тетікін құрудың формалды емес жолы
4	Нақты қалыптасқан – басқару үрдістері	Басқарудың жалпы формалды емес үрдісі

5	Басшылық тарапынан жеке бақылау	Басқарудың топтық формасы
6	Жылдам бағалау және ілгерілеу	Баяу бағалау және ілгерілеу
7	Кәсіби дағдылар мен әрекеттерді іріктеу үрдістеріне бағытталу	Басшыларды іріктеу барысында бақылау мен үйлестіру мүмкіндіктеріне бағытталу
8	Даралыққа бағытталған басшылық стилі	Топқа негізделген басшылық стилі
9	Басшылардың жеке нәтижелерге жетуге бағытталуы	Басшылардың топта жеке және топтық жетістіктерге жетуге бағытталуы
10	Қол астындағылармен формалды қызметтік қарым-қатынас	Қол астындағылармен жеке, формалды емес қатынастар
11	Жеке нәтижелер мен жетістіктерге негізделген алға ілгерілеу	Жұмыс дәрежесі мен жоғарылығы бойынша ілгерілеу
12	Маманданған кәсіби (аз ғана мамандарды дайындау) дайындық	Маманданбаған кәсіби (әмбебап түрдегі басшыларды дайындау)дайындық
13	Өнімділік пен жеке нәтижелермен еңбекақы төлеу көлемінің тығыз байланысы	Еңбекақы көлемін басқа факторларды ескеру арқылы анықтау (жұмыс дәрежесі, топтың жұмыс көрсеткіштері және т.б.)
14	Қысқамерзімді жұмысбастылық	Ұзақмерзімді жұмысбастылық
Ақпарат көзі: Зерттеу нәтижесінде құрастырылған		

Бөлімшені қорыта келе шетел тәжіриесінде корпоративтік басқарудың экономикалық тетіктерінің алатын орны ерекше. Жапон мемлекетінде тиімділікті арттыруда экономикалық ынталандыруды басты орынға қойса, Американдық үлгіде баға мен қаржы саясатына аса қатты мән береді, ал Германия мемлекеті экономикалық корпоративтік басқару әдістері тиімді болу үшін тәртіпті маңызды деп санайды.

## ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ

1. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии.- М:МП «Сувенир», 2020.
2. Харрингтон Д. Управление качеством в американских корпорациях: Пер. С англ. - М.: Экономика, 2020.

3. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. - М.: ИНЭ,2020.

**Қоныс Талғат**

## **ЖАРНАМА ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ**

Магистрант МДА – 221, 7М04107 «Іскерлік әкімшілік»  
«Бизнес және басқару» кафедрасы  
ALIKHAN BOKEIKHAN UNIVERSITY

Жарнама бүгінде нарықтық экономиканың дамуында басты рөл атқарады және оның маңызды элементі болып табылады. Маркетингтік консалтинг тұрғысынан жарнама маңызды функция – коммуникацияны қамтамасыз ететін көптеген маркетинг құралдарының бірі болып табылады. Фирмалар жарнаманы әртүрлі тәсілдермен пайдаланады - тұтынушыларға өнімнің бағасы мен жеткізу шарттары туралы жай ғана хабарлаудан бастап, оның барлық мүмкін әдістері мен құралдарын қоса алғанда, оның толық спектріне дейін.

Жарнамалық кампанияны дамыту қажеттілігі жаңа нарыққа шығу, жаңа өнімді ұсыну, нарық жағдайының айтарлықтай өзгеруі немесе имиджді түзету кезінде туындайды. Сондай-ақ қазіргі уақытта дилерлер мен делдалдарды тарту үшін жарнамалық науқандарды дамыту өзекті болып табылады.

Егер өндіруші мұндай тікелей байланыстан айырылса тұтынушы, мысалы, жарнама, содан кейін ол ескіні жақсартуға және жаңа өнімдерді жасауға ақша салуды тоқтатады. Жарнама кәдімгі ақпараттық хабарламадан соңғы нәтижеге қызығушылықпен ерекшеленеді. Бұл жай ғана ақпаратты зерттеу емес, нақты, өте нақты мақсаты бар зерттеу – өнімге сұранысты арттыру. Біраз ғана коммерциялық кәсіпорындар бүгінде қандай да бір түрде жарнамасыз бизнесті сәтті жүргізе алады.

Ұлттық экономиканың көптеген секторлары тұтынушыларды жедел хабардар етудің нақты қажеттілігін сезінуде. Және бұл қажеттілікті құрылымы мен мүмкіндіктері әртүрлі жарнамалық ұйымдардың тұтас желісі қанағаттандырады.

Жарнаманың экономикалық тиімділігі – бұл жарнама құралын пайдаланудан немесе жарнамалық науқанды ұйымдастырудан алынатын экономикалық нәтиже.

Жарнамалық науқанның тиімділігін талдау үшін келесі экономикалық тиімділік көрсеткіштері де қолданылады:

- келесі кезеңдегі тауар айналымының өсу көлемі
- жарнамалық науқан;
- жарнамадан кейін алынған пайданың өсу коэффициенті
- науқандар, жарнамалық шығындар сомасына;
- 1000 тұтынушыға шаққандағы жарнамалық шығындар,
- жарнаманың барлық түрлеріне (осы жарнама құралының) ұшырауы;

-сол кезеңдегі сатып алулардың (тапсырыстарының) саны мен сомасына қатысты белгілі бір кезеңдегі жарнамалық шығыстар;

-жарнама шығындарының бірлігіне тауарларды өткізу көлемінің артуы және т.б.

Жарнаманың өсуге қаншалықты әсер еткенін анықтау айналымы, операциялық және бухгалтерлік есеп мәліметтерін талдау. Бұл өсім көбінесе басқа (жарнамалық емес) факторлардың әсерінен болатынын есте ұстаған жөн, мысалы, өнімнің сапасы мен тұтынушылық қасиеттері, оның бағасы, сыртқы түрі, сондай-ақ сауда кәсіпорнының орналасқан жері, деңгейі тұтынушыларға қызмет көрсету мәдениеті мен сатуға арналған ұқсас заттар мен өнімдердің болуы.

Жарнама тиімділігінің параметрлері: жаңа сатып алушылардың саны, сатып алушылардың жалпы саны, сату және сатып алу көлемі, сұраныстар саны. Жарнама тиімділігінің параметрлері бағаланады: тауарлар мен қызметтерді жылжыту, брендті жылжыту, компанияны жылжыту, бизнестің табыстылығын құру.

Жарнама көлемі мен сату көлемі (пайда) әрқашан тікелей байланысты бола бермейді. Сату көлемінің өзгеруіне сән, бәсекелестердің мінез-құлқы, тұтынушылардың күтулері, тұтынушылар табысының төмендеуіне әкелген елдегі экономикалық жағдай, маусымдық және басқа да көптеген факторлар. Жоғарыда аталған барлық көрсеткіштердің динамикасын есепке алу мүмкін емес, дегенмен, өнім нарығындағы, елдегі немесе нарықтағы конъюнктураның ауытқу тенденцияларын уақтылы анықтау.

Жарнамалық науқанның барысын зерттеу әдістерін пайдалана отырып, тұтынушылардың мінез-құлқы бірқатар жағымсыз салдардың алдын алуға көмектеседі, демек, жарнамадан қолайлы әсер ету мүмкіндігін арттырады.

Қазіргі уақытта жарнаманың тиімділігі зерттелуде

Бұған арналған көптеген басылымдар бар. Дегенмен, «жарнама тиімділігі» түсінігін тұжырымдауда біртұтас көзқарас және сәйкесінше оны анықтау әдістерінде бірыңғай көзқарас жоқ.

Жарнама тиімділігін анықтаудың әртүрлі тәсілдерін қорытындылай келе, біз жарнама тиімділігінің екі түрін ажырату әдетке айналғанын атап өтеміз: коммуникациялық және түпкілікті (сатылым нәтижелері бойынша).

Маркетингтік зерттеулер оның маңызды бөлігінде соңғы тиімділікпен салыстырғанда анықтау оңайырақ болатын жарнаманың коммуникациялық тиімділігін анықтауға бағытталған. Жарнаманың коммуникациялық тиімділігін бағалау үшін әдетте тану, жарнаманы есте сақтау қабілеті, мотивация деңгейі және сатып алу тәртібіне әсер ету сияқты критерийлер қолданылады.

Жарнамалық науқанның экономикалық тиімділігін өткізу көлемінің (ақшалай түрде) немесе науқанға дейінгі және одан кейінгі пайда мен оған жұмсалған соманың арақатынасы арқылы анықтауға болады.

Қазақстандағы әртүрлі жарнама түрлерінің тиімділігі туралы мәліметтерді талдасақ, теледидарлық жарнама ең тиімді деген қорытындыға келуге болады. Орналастырудың жоғары құнына қарамастан, ол барлық

жарнамалық БАҚ арасында ең кең аудиторияға қол жеткізуді және айтарлықтай әсер ету дәрежесін қамтамасыз етеді [1].

Сондай-ақ, ең танымал жарнама құралдарының бірі – баспасөз. Мұндай жарнама салыстырмалы түрде арзан және тауарлар мен қызметтердің жеткілікті кең спектрі үшін тиімді.

Радиожарнаманың салыстырмалы тиімділігін бағалау айта кету керек, оның деңгейі салыстырмалы түрде төмен, бұл ақпаратты беру процесінің техникалық ерекшеліктеріне байланысты. Дегенмен, радиодағы жарнама ақпараттың шығу уақытын өзгертуге, әртүрлі тақырыптарды және әртүрлі уақыт интервалдарын пайдалануға мүмкіндік береді.

Көліктегі жарнама да танымал. Оның тиімділігі айтарлықтай жоғары, әсіресе метроға қатысты. Мұндай жарнама тұтынушылардың кең сегментіне жетуі мүмкін (және әртүрлі мәртебесі), ал оның құны газеттегі жарнаманың бағасына ұқсас және теледидардағы жарнамадан бірнеше есе арзан.

Ең перспективалы және өсіп келе жатқан ақпарат құралдарының бірі жарнама – бұл белгілі бір жағынан дәстүрлі БАҚ-пен бәсекеге түсе алатын Интернет.

Осылайша, әртүрлі жарнама құралдарының әртүрлі тиімділік деңгейі және пайдалану ерекшеліктері бар. Сондықтан, жарнамалық науқанды жүргізу кезінде жарнаманың сол немесе басқа түрін пайдалану туралы шешім қабылдау, жарнамалық әсер ету түрін таңдау - бұл жеке процесс әр компанияға байланысты.

#### Пайдалынған әдебиет тізімі:

1. Эффективность видов рекламы в РБ — [Электронный ресурс] — Режим доступа URL: [https://revolution.allbest.ru/marketing/00838588\\_2.html](https://revolution.allbest.ru/marketing/00838588_2.html) — Дата доступа: 24.04.2019.

2. Методика анализа рекламной деятельности — [Электронный ресурс]— Режим доступа URL: [https://studwood.ru/1913477/marketing /sovremennaya\\_reklama\\_respublike\\_belarus](https://studwood.ru/1913477/marketing/sovremennaya_reklama_respublike_belarus)— Дата доступа: 23.04.2019



Акилжанова Е.С.

## УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Магистрант МДА – 222, 7M04107 «Деловое администрирование»

Кафедры «Бизнес и управление»

ALIKHAN BOKEIKHAN UNIVERSITY

В связи с высокой изменчивостью и усложнением современного мира стресс становится все более распространенным явлением. Согласно статистике, среднестатистический человек в день нервничает примерно 50 раз, 95 % населения испытывают стресс, а чуть более трети опрошенных (34 %) испытывают его постоянно. Для большинства респондентов проявлением стресса являются тревожность и беспокойство (48 %), усталость (47 %) и нарушения сна (41 %).

Как известно, стресс – это вид эмоционального состояния, при котором происходит повышение физической и психической активности, обусловленное наличием трудностей или препятствий, осложняющих достижение желаемых результатов. Среди известных видов, профессиональный стресс выходит на первое место в связи с тем, что современный человек большую часть своего времени проводит на работе и находится под воздействием различных негативных факторов психологического и физиологического характера, непосредственно связанных с трудовым процессом. Поэтому, профессиональный стресс стал одним из самых популярных предметов исследования и превратился в источник вполне оправданного беспокойства руководителей компаний, т. к. относится к одному из самых «дорогостоящих» видов издержек фирмы, который негативно воздействует как на состояние здоровья работников, так и на прибыль компании [1].

В современной практике управления персоналом сотрудник рассматривается не только как механический исполнитель работы, но и как тонкая психологическая организация. Точно установлено, что проблемы с психологией сотрудника неблагоприятно сказываются на трудовой мотивации человека, и, в конечном итоге, приводят к снижению производительности труда и убыткам на предприятии [2]. Из всех негативных факторов в данном случае наиболее отрицательное воздействие оказывает вредный стресс или дистресс, что означает деструктивный стресс. Справедливости ради следует отметить, что стресс не всегда имеет негативное влияние. Некоторые виды стресса могут повысить иммунитет человека. Например, средний уровень стресса ведет к увеличению производительности, когда, при низком уровне у человека нет стимулов совершенствоваться, так как его умственные и физические способности не задействованы в полной мере. Кроме этого, если человек успешно проходит и «побеждает» стрессовую ситуацию, то навык сопротивляться стресс генным факторам только растет, а адаптивность

повышается. Но если механизмы неэффективны или энергетические запасы истощены, то на место полезного стресса приходит дистресс.

В современном менеджменте наиболее важным является процесс управления стрессами, даже выделено отдельное направление – «стресс-менеджмент». Активное развитие и внедрение в практику методов управления персоналом позволяет собрать большое количество информации о возможностях управления стрессами в организации. В Казахстане, на многих предприятиях, мало уделяется внимания управлению стрессами, что приводит к резкому снижению трудовой мотивации и удовлетворенности работой, а также рост стрессовых и конфликтных ситуаций, а значит и падение рудовой дисциплины и производительности труда [3].

Для управления стрессом в организации и на индивидуальном уровне, необходимо распознавать признаки стресса и его влияние. Как было отмечено ранее, стресс может иметь как положительное, так и отрицательное влияние на человека и его профессиональную деятельность. Он влияет на различные стороны организма человека и его деятельности [4].

Условно, можно разделить все источники профессионального стресса на:

Внешние факторы.

Факторы, зависящие от организации.

Факторы, зависящие от самого работника.

Внешние факторы – вооруженные конфликты и столкновения, усиление экономической и политической нестабильности в обществе, инфляция, увеличение безработицы .

Факторы, которые зависят от организации можно разделить на 5 подгрупп, характеристика которых представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Характеристика факторов профессионального стресса, зависящих от организации

№ п/п	Фактор	Характеристика
1	Характер выполняемой работы	Уровень и сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда (степень опасности при выполнении работы, уровень шума, освещенность и т. п.)
2	Нечеткое распределение ролей	Несоответствие формально установленных и реальных требований к поведению работников, ролевой конфликт
3	Отношения в коллективе	Отсутствие поддержки, проблемы с общением
4	Организационная структура управления	Распределение обязанностей, полномочий и ответственности, исключение двойного подчинения и пр.
5	Стиль управления	Уровень неоправданного давления и угроз, сопровождающиеся чувством беспокойства, страха, угнетенным состоянием

Факторы, зависящие от самого работника – это личностные проблемы, а также специфические качества и черты характера самих работников [5].

Несмотря на то, что многие исследователи называют главной причиной возникновения профессионального стресса организационный фактор, психологи отмечают ещё одну сторону данного явления. Помимо ситуации, вызывающей стресс, немаловажную роль играет отношение человека к данной ситуации. Для решения проблемы бывает достаточно устранить одну из этих составляющих. Поэтому если человеку не представляется никакой возможности избежать стрессовой ситуации, наилучшим вариантом будет изменить его отношения к проблеме. Здесь важна роль менеджеров по персоналу, которые должны донести до сотрудников понимание данного аспекта. Поэтому современный контекст управления стрессом это не только изменение организационного климата, но и антистрессовая поддержка сотрудников в рамках специальных программ.

Сегодня в нашей стране отмечается значительный рост спроса на тренинговые услуги по стресс-менеджменту. Управление стрессом считается гораздо более продуктивным, чем стремление полностью изолировать от него людей.

На уровне организации целесообразно применять следующие меры по управлению стрессом:

- регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;
- оптимизация организационной структуры с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;
- исключение ситуаций ролевого конфликта;
- максимально возможное информирование сотрудника о нормах, правилах и корпоративном кодексе, о принципах системы поощрения, о перспективах профессионального роста, о предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на работнике;
- обогащение содержания обязанностей работников;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- предоставление сотрудникам возможности и права участия в принятии определенных решений, предоставление возможности в организации собственного рабочего места, планирования своего рабочего времени и т. п.;
- обучение менеджеров высшего и среднего звена управлению конфликтами, навыкам партнерского общения.

Следует также отметить, что для сотрудников наглядным примером может стать и поведение их руководителя. Если руководитель не уходит от проблем, оперативно и эффективно принимает решения, рационально управляет своим временем, грамотно и тактично общается с подчиненными, то он тем самым демонстрирует сотрудникам эталонные формы организационного поведения. Кроме этого, при управлении отношениями руководителю необходимо развивать культуру общения, которая будет концентрировать эмоции сотрудников не на личностных разногласиях, а на общей цели. Чтобы эффективно влиять на создание благоприятного психологического климата в коллективе, нужно наладить систему коммуникаций. В частности, этому может

способствовать развитию корпоративных традиций, проведение корпоративных праздников и т. п. В настоящее время, корпоративные мероприятия

– это основное направление, которое нацелено на сплочение организации и усиление корпоративного духа.

При управлении нагрузками руководителю следует пересмотреть режим работы сотрудников или выстроить новый, грамотно управлять своим временем и временем подчиненных, а также предоставлять возможность восстанавливать силы после трудной и напряженной работы – например, включить в социальный пакет абонемент в спортзал, фитнес-клуб, бассейн.

Все вышеприведенные меры, являются основными для того, чтобы уровень стресса, испытываемого сотрудниками, не превышал допустимого уровня. В современной науке существует большое многообразие методов и инструментов управления профессиональным стрессом. Главная задача эффективного менеджера владеть этими инструментами, знать и понимать их сущность и условия применения.

#### Список использованной литературы:

1. Пантелеева Т.А. Систематизация кадровых рисков в контексте их влияния на экономическую безопасность хозяйствующих субъектов // Вестник евразийской науки. 2020. Т. 10. № 4.
2. Пантелеева Т.А. Переподготовка и повышение квалификации кадров как эффективный инструмент развития уровня профессиональных компетенций // Материалы международной научно-практической конференции. Стратегические тренды трансформации социально-экономических систем в рамках цифровой экономики // Москва, 26–27 февраля 2018 г. ИПР РАН. С. 166–171.
3. Пантелеева Т.А., Голованов М.М. Совершенствование методов управления предприятием // Мировые цивилизации. 2018. Т. 3. № 1. С. 1.
4. Подавляющее большинство россиян испытывает стресс // Romir URL: <https://romir.ru/studies/podavlyayushchee-bolshinstvo-rossiyan-ispytyvaet-stress> (дата обращения: 17.01.2021).
5. Сплошной стресс: к психологам стали чаще обращаться с жалобами на тревогу // РБК URL: <https://trends.rbc.ru> (дата обращения: 19.01.2021).

Бейсешова Е.Б.

## РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Магистрант МДА – 222, 7M04107 «Деловое администрирование»

Кафедры «Бизнес и управление»

ALIKHAN BOKEIKHAN UNIVERSITY

На современном этапе экономических преобразований человеческий капитал является главной ценностью общества, определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста, поскольку конкурентные преимущества организационно-экономических систем во многом достигаются не за счет природных ресурсов, а за счет знаний, информации, инноваций, источником которых выступает человек

Термин "человеческий капитал" впервые появился в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики "человеческим капиталом". Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: "Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом"[1].

Вопреки общественному мнению, о том что процесс реализации совершенствования системы управления человеческим капиталом, является, т.е. обычную, рутинную, деятельность по выполнению принятого долгосрочного плана. Это - ошибка, которая приводит к соответствующим ошибочным действиям на практике.

Причина же ошибок заключается в том, что на самом деле обычный процесс выполнения долгосрочного плана и процесс реализации стратегии различаются существенным образом.

Современный процесс совершенствования стратегии по своей сути является Чем-то оригинальным, требующим внесения какого-то новшества, так как система координации и управления человеческим капиталом организации представляет собой сложную иерархичную систему функциональных взаимосвязей и взаимозависимостей.

Современный процесс реализации стратегии с самого первого этапа своего осуществления - это не просто начало выполнения уже принятой стратегии, но и старт процесса создания следующей, т.е. будущей, стратегии организации.

Стратегия управления персоналом вырабатывается с учетом, как интересов руководства организации, так и интересов ее персонала. Ее суть заключается в следующем:

- определение целей управления персоналом, т.е. при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления персоналом), так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.);

- формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализоваться в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений организации начиная с руководителя организации. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению норм в работе с кадрами организации.

Обзор подходов к измерению человеческого капитала показывает, что существуют различные способы к его измерению: в частности, затратный подход, подход оценки по рыночной стоимости, бухгалтерский подход, подход с добавленной стоимостью и подход с использованием показателей человеческих ресурсов [2]. Каждый из этих подходов находится в стадии развития и является предметом острых дискуссий. Краткая характеристика перечисленных подходов приводится ниже.

Таблица 1 - Подходы к измерению человеческого капитала [3]

Подходы к измерению человеческого капитала	Краткая характеристика
Затратный подход	В соответствии с подходом, основанным на затратах, инвестиции в человеческий капитал представляют собой затраты, связанные с повышением качества работы или производительности труда. Они включают расходы по таким статьям, как здоровье и безопасность, мобильность, образование, профессиональная подготовка. Однако, как подчеркивают эксперты, у этого метода есть несколько ограничений. Во-первых, при оценке человеческого капитала по затратам отсутствует необходимая взаимосвязь между инвестициями и результатами работы организации
Подход, основанный на рыночной стоимости	Подходы, которые фокусируются на рыночной стоимости фирмы, оценивают человеческий капитал, опираясь на рыночную стоимость организации, балансовую стоимость и количество сотрудников. Балансовая стоимость фирмы сравнивается с ее рыночной стоимостью для оценки нематериальных активов. Ограничения при использовании данного подхода связаны с тем, что он не может полностью учитывать внутренние процессы и факторы развития человеческого капитала внутри организации. Поэтому рыночный подход предлагается сочетать с другими показателями эффективности.
Подход, основанный на бухгалтерском учете	Подход, основанный на бухгалтерском учете, измеряет инвестиции организации в сотрудников по таким ключевым параметрам как затраты на набор персонала, стимулирование, обучение и развитие. Эта модель предполагает, что вместо отнесения затрат на отчет о прибылях и убытках их следует капитализировать в бухгалтерском балансе. Это требует нестандартных подходов к измерению и оценке человеческого капитала.

Подход, основанный на добавленной стоимости	Подход, основанный на добавленной стоимости, предполагает установление зависимости добавленной сотрудниками стоимости (например, объема продаж на одного сотрудника, прибыли на одного сотрудника) с показателями, характеризующими человеческий капитал. Ограничением в применении данного подхода является то, что данные показатели часто являются результатом большого количества факторов и выделить роль непосредственного человеческого капитала в их достижении является сложной задачей.
Подход к оценке человеческого капитала на основе показателей управления человеческими ресурсами.	Современная теория измерения человеческого капитала сосредоточена на результатах деятельности фирмы и оценке роли сотрудников посредством анализа и прогнозирования показателей, таких, как например, вовлеченность рабочей силы, для достижения результатов работы, как на рабочем месте, так и на уровне фирмы. Данный подход включает интерпретацию и анализ данных, характеризующих основные параметры деятельности организации по управлению человеческими ресурсами (набор персонала, стимулирование высокого трудового вклада, обучение и развитие персонала, планирование карьеры)

Один из самых распространенных подходов (в основном из-за его простоты) к измерению стоимости человеческих ресурсов (ЧР) - анализ издержек. Здесь и далее под понятием стоимости ЧР будем понимать не только цену их приобретения (существуют и такие трактовки), но более - их ценность для организации или способность приносить будущую выгоду. Существует множество концепций издержек в разных разделах экономической науки, но в общем издержки можно определить как то, чем необходимо пожертвовать ради обладания какими-либо ресурсами или выгодой. Любые издержки могут включать затратную составляющую (потребленная часть издержек) и активную (то, что способно принести будущую пользу - доход). При анализе человеческих ресурсов обычно используются понятия первоначальных и восстановительных издержек[4].

Первоначальные издержки персонала включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Это понятие аналогично понятию первоначальных издержек физического капитала, например, завода или конвейерной линии. Важно отметить, что их состав зависит от конкретного случая, целей, для которых они рассчитываются, и, наконец, доступности данных.

В управлении человеческий компонент - самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее люди - единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные - деньги и их "родственник" кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия - могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой

квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не использует этот потенциал, заставив его работать.

Организация, создающая максимально комфортные условия труда, будет успешно развиваться, сохранять самых производительных сотрудников и обладать самыми преданными клиентами.

Одна из основных движущих сил в выполнении работы - знание. Знание о том, насколько мы преуспели, непосредственно связано с удовлетворением от выполненной работы.

Во время экономических преобразований в Казахстане потерялось в цене понимание важности знания, опыт и навыки, приобретенные людьми в системе казахстанского образования и в процессе хозяйственной деятельности в российской же системе хозяйствования. Рынок труда с каждым годом предъявляет новые требования к качеству рабочей силы.

Чтобы на практике эффективно выполнять функцию мотивации, руководитель инновационно-ориентированной организации должен овладеть современными теориями мотивации с учетом человеческого поведения и механизмов побуждения к тому или иному действию. Мотивация, размер и форма вознаграждения непосредственно связаны с оценкой трудами его результатов. Менеджер по персоналу, как и исполнитель, имеет дело всегда с двумя видами оценок, от которых зависит вознаграждение: внутренними и внешними. Внутренние оценки исходят от самого субъекта как его самооценка. Вознаграждение при этом обеспечивается самой работой, содержанием, условиями выполнения, индивидуальной ролью субъекта в коллективной работе.

Подходы к измерению человеческого капитала в настоящее время становятся вопросами критической важности для совершенствования управления организацией. Такое согласование между стратегией управления человеческого капитала и стратегией развития организации, как правило, приводит к существенным результатам. Поэтому анализ и прогнозирование соответствующих показателей формирования и развития человеческого капитала становятся решающими.

#### Список использованной литературы:

1. Проект развития человеческого капитала | World Bank, 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital> (дата обращения: 21.12.2022).
2. Медведева О. В. [Ключевые особенности капитала здоровья как формы человеческого капитала](#) // Московский экономический журнал. – 2021. – № 7. – с. 62. – doi: 10.24411/2413-046X-2021-10445.
3. Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации : курс лекций / Е. Р. Синянская. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с.



**Болсынбекова Г.А.****КӘСІПКЕРЛІК ПЕН БИЗНЕСТІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУ**

Бизнес және басқару кафедрасының аға оқытушысы, доктор PhD

Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы

[bolsynbekovag@mail.ru](mailto:bolsynbekovag@mail.ru)

Кәсіпкерлік дегеніміз – адамдар мен олар құрған бірлестіктердің белсенді, дербес шаруашылық қызметі. Бизнес (ағылш. business – кәсіпкерлік, сауда-саттық) – пайда табуға бағытталған әрекеттің, экономикалық қызметтің бір түрі; жеке кәсіпкердің не фирманың іскерлік қызметі. Бизнес адамның табиғи қасиеттеріне, біліміне негізделі отырып, қандай да болмасын бір істен кіріс кіргізуге, өзінің материалдық, рухани қажеттілігін қанағаттандыруға, сонымен қатар қоғамға пайда келтіруге де мүмкіндік береді. Бизнес қоғам мүшелерінің сұранысы мен ұсынысын есепке ала отырып, экономикалық жүйенің барлық саласын дамыту арқылы бизнестен түскен табыстан салық және басқа да алымдар төлеу және оларды қоғам дамуына, халық игілігіне жарату, әлеуметтік көмек көрсету нәтижесінде қалыптасады. Іскер орта көптеген әлеуметтік және басқадай проблемаларды өкімет бағдарламаларының шеңберінде, сонымен қатар дербес шешуге де қатысады. Оның көмегімен адамдар тәуекелге бел буып, мүлктік жауапкершілікті сақтай отырып, пайда табу жолын көздейді. Кәсіпкерлікті шығармашылық күш-жігерді жүзеге асыруға, экономикалық және ұйымдастыру ісінде тапқырлыққа, жаңашылдыққа байланысты. Ал, жаңашылдық ең біріншіден жаңалықпен немесе инновациямен тығыз байланыстыруға болады. Сондықтан кәсіпкерліктегі жаңашылдыққа жетудің тиімді тәсілі болып инновация болып табылады. Кәсіпкерліктің инновациялық қызметі – бұл жаңа немесе өнімнің жақсаруы, не қызмет көрсетуі, оларды өндірудің жаңа әдістерін қолдану мақсатындағы ғылыми-техникалық және зияткерлік әлеуметтік шаралар жүйесі. Жаңалық дәрежедегі инновация негізінде жаңа, яғни өткен, отандық және шетелдік тәжірибедегі ұқсастығы жоқ және жаңа нәрсенің салыстырмалы жаңалығы болып ұсақталады. Кәсіпкерлікті жаңа тұрғыдан түсіндіргенде екі жағдайға: біріншіден, коммерциялық бағыт-бағдарға, тәуекелге бел буушылық пен дербестікке, бастаған ісін аяғына дейін жеткізуге, кездескен кедергілерді жеңе білуге; екіншіден, экономикада, ұйымдастыру ісінде тапқырлық пен жаңашылдық танытуға, ғылыми-техникалық прогреске жетуге тікелей қатысты. Инновациялық кәсіпкерлік жоғарыда айтылған талаптарға толығымен тікелей қатысты. Кәсіпкерлік қызмет өндірісі кәсіпорын звеносының негізі болып табылады. Инновация – жаңа практикалық әдісті тарату және қолдануды құрудың комплекстік үрдісі немесе ғылыми-техникалық шешімнің, адамдардың, ұсыныстардың, жаңа идеялардың тәжірибеге енуі, іске асырылуы және де соңында қолданылуы.

Инновация ұғымын бірнеше мағынамен түсіндіруге болады, бірақ та ең бастысы “инновация” мен “жаңалық” терминдерін айыра біліп, ол ұғымдардың мағынасын білу керек. Жаңалық қандай да қызмет саласында оның тиімділігін жоғарылату бойынша фундаменталды, қолданбалы, тәжірибелік жұмыстардың рәсімделген нәтижесі болып табылады. Ең бастысы – жаңалықты енгізу, жаңалықты инновация формасына айналдыру, яғни инновациялық диффузияны жалғастыруға болады. Ал, инновация – жаңалықты енгізуде басқару объектісін өзгерту мақсатында және экономикалық, әлеуметтік, экологиялық, ғылыми техникалық немесе басқа тиімділік түрлерінің соңғы нәтижесі. Яғни, жаңалықты ендіріп, іске асырылғанда инновация пайда болады. Қысқаша айтқанда, инновация – жаңалықты енгізудің нәтижесі.

Кәсіпкерлік- адам қызметінің ерекше саласы және ол еңбектің басқа түрлерін оқшауланып тұрады. Бизнес – табыс әкелетін кез-келген қызметтің түрі. Рас, бизнес кәсіпкерлік қызметпен өзара тығыз байланысты. Кәсіпкерлік – новаторлық іс. Нағыз кәсіпкер – ол өнертапқыш. Сондықтан да бизнеспен айналысатын адамдар, осы көзқарас тұрғысынан ешуақытта кәсіпкер бола алмайды. Экономикалық ғылымда «кәсіпкерлік қабілеттілік» ұғымда бар. Ол дегеніміз адамның бизнесте жаңалықты аша білу қабілеттілігі, бірақ бизнеске қатысатындардың барлығының қолынан бұл келе бермейді. Демек, бизнес – бұл табыс табыс әкелетін адамның экономикалық қызметі. Кәсіпкерлік – бұл да адамның экономикалық қызметі, бірақ бұл қызметті жаңа ізденіске бағыттайды және осы жаңалықты жүзеге асыру үшін тәуекелге бас ұрады. Қазіргі жаңа жағдайда нарықтық қатынастар жағдайында кәсіпорын өзінің өндірістік қызметінде толық өз бетінше еркіндігін алуда: ал барлық халық шаруашылығы кешенінен техникалық, ұйымдық, экономикалық және құқықтық тұрғыдан дараланған. Кәсіпорынның ұйымдық түрлері алдыменен меншік түрімен айқындалмақ. Олар мынандай түрде болуы мүмкін: азаматтар меншігіне негізделген жеке кәсіпорындар; ұжым меншігіне негізделген кәсіпорындар. Ұжымдық кәсіпорындар кооперативтік немесе акционерлік түрде болуы мүмкін. Кооперативтік кәсіпорын ақшалайға емес, жеке тұлғаның пайдалық негіздегі мүліктік жарнасына және олардың біріккен еңбек қызметтеріне негізделеді:

- акционерлік қоғам түрінің негізіндегі кәсіпорын, акционер меншігінің негізінде қызмет жасайды;

- мемлекеттік және қазыналық кәсіпорындар жалпы мемлекеттік міндеттерді шешу үшін құрылады;

- құрылтайшылар мүлігінің қосылуы негізінде біріккен кәсіпорындар құрылады, яғни оған шет ел заңды тұлғасы мен азаматтарын енгізеді.

Кәсіпкерліктің экономикалық формадағы қызметіне төлеп беру өзгешілігі, кәсіпкер барлық жұмыстарды қолға алады, ал тұтынушы оған бүгіннен бастап ақша төлеуге дайын. Кәсіпкерліктің инновациялық қызметі – бұл жаңа немесе өнімнің жақсаруы, не қызмет көрсетуі, оларды өндірудің жаңа әдістерін қолдану мақсатындағы ғылыми-техникалық және зияткерлік әлеуеттік шаралар жүйесі. Жаңа өнімді өндіріске енгізу инновацияның түбегейлі өнімділігі ретінде анықталады. Үрдістік инновация – бұл жаңалықты енгізу

немесе өндіріс тәсілін және технологияны едәуір жетілдіру, жабдықтарды және өндірісті ұйымдастыруды өзгерту. Жаңалық дәрежедегі инновация негізінде жаңа, яғни өткен, отандық және шетелдік тәжірибеде ұқсастығы жоқ және жаңа нәрсенің салыстырмалы жаңалығы болып ұсақталады. Негізінде өнімнің жаңа түрлері, технологиясы және қызмет көрсетуі басымдық, абсолюттік жаңалықтарға ие болады және үлгінің түп нұсқасы болып табылады.

Инновацияның өмірлік кезеңі өзара байланысты үрдістердің және жаңалықтарды енгізу сатысының жиынтығын көрсетеді. Инновацияның өмірлік кезеңі уақыт аралығы ретінде идеяның дүниеге келуінен өндірістік өткізуден алып тастағанға дейінгі инновациялық өнімнің негізінде анықталады. Кәсіпкерліктің инновациялық қызметі көптеген жағдайда жаңа техника мен технологияның техникалық деңгейінің көрсеткіштерінде айқындалады. Инновациялық кәсіпкерлік – новаторлық функциямен байланысты кәсіпкерлік іскерліктің моделі. Кәсіпкердің ролі жаңалықтарды, бұрын–соңды болмаған өнімдерді экономикалық дәстүрлі факторларын қолдана отырып табу болып табылады. Осылайша, новаторлық қызмет ең маңызды болып есептеліп қалыптасады. Яғни, бұл тақырып қазіргі таңда нарықтық экономиканың басты мәселелерінің бірі болып табылады. Бұл мәселені жүзеге асыруда көптеген фирмалар жетістіктерге жетуде. Инновацияның стратегиясы нарықтық конъюнктурасына, кәсіпкерліктің экономикалық көрсеткіштері мен әлеуметтік қорытындының бағаларынан туындайды.

#### Пайдаланған әдебиеттер:

1. Киселева О.Н. Организационно-управленческие инновации как фактор развития предприятия: монография. Саратов: Изд-во СГТУ им. Ю.А. Гагарина, 2016. 187 с.
2. Климова Л.А. Инновационное развитие предприятия: [монография].– Могилев : Беларус.-Рос. ун-т, 2017. – С. 43
3. Киселева О.Н. О некоторых особенностях в теории организационно-управленческих инноваций в отечественной науке // Вестник Пермского университета. Серия «Экономика». 2016. № 3
4. Nurgaliyeva A., Zeinullina A., Nurbayeva G., Serekbayeva B., Bolsynbekova G. Evaluating the effectiveness of using financial resources aimed at innovative industrialization «Қазақстан Республикасы Ұлттық ғылым академиясының Хабаршысы», № 1-2021
5. А.Г.Кирьяков, В.А.Максимов «Основы инновационного предпринимательства», «Феникс», Ростов, 2022

Саламат Дәулет<sup>1</sup>, Қалдыбаева Д.О<sup>2</sup>

## КӘСІПОРЫН ҚЫЗМЕТІНДЕГІ ПАЙДАНЫ ЕСЕПТЕУ ҮШІН КӨППАРАМЕТРЛІ МОДЕЛЬ ҚҰРУ

«Іскерлік әкімшілік» білім беру бағдарламасының 1-курс магистранты, МДА-311 тобы, «Бизнес және басқару» кафедрасының аға-оқытушысы «Alikhan Bokeikhan University» Семей қаласы, [danira\\_77@mail.ru](mailto:danira_77@mail.ru)

Нарықтық экономика жағдайында пайда кәсіпорынның кәсіпкерлік және кәсіпкерлік саласындағы қызметін бағалаудың ең маңызды көрсеткіші болып табылады.

Пайданы басқару процесі бар факторларды пайдалануға да, олардың салдарларына да байланысты, олардың параметрлік (элементтік) деңгейде ақпараттың өзгеруі болып табылады. Өндірістің соңғы нәтижесін экономикалық сауатты басқарудың негізгі міндеті болып табылатын жоспарлау және басқару шешімдерін ақпараттық қамтамасыз етуді зерттеу.

Пайдаға әсер ететін барлық дерлік факторлардың әрекетін оңай рәсімдеуге болады, бұл ақпарат беру және пайданың өзгеру заңдылықтарын зерттеу және әртүрлі нарықтық жағдайларды ойнау мақсатында математикалық модельдеуді пайдалануға мүмкіндік береді.

Бір элементтен тұратын өндіріс үлгісін құруды қарастырайық. Пайданың өзгеру қарқыны (**пайда индексі - I**) былай анықталады:

$$I = P_a / P_b, (1)$$

мұндағы  $P_a, P_b$  – талданатын және базистік кезеңдердің пайдасы;

Негізгі және талданатын кезеңдердің пайдасы, өз кезегінде, келесі формулалар арқылы есептеледі:

$$P_b = N_b * (C_b - S_{at}), (2)$$

$$P_a = N_a * (T_{sa} - C_a), (3)$$

мұндағы  $N$  – физикалық мәндегі өндіріс көлемі;

$P$  – коммерциялық өнім бірлігін сату бағасы;

$C$  – өнім бірлігіне кететін шығын.

Пайда маржасына әсер ететін барлық негізгі параметрлерді есепке алу үшін біз бірқатар басқа көрсеткіштерді есептейміз. Бұл көрсеткіштердің формулалары мен сипаттамасы 1-кестеде келтірілген.

1-кесте - Пайдаға әсер ететін параметрлік көрсеткіштерді есептеу формулалары.

Белгіленуі	Көрсеткіштің атауы	Формула	коэффициенттер
1	2	3	4
б	Өндіріс көлемі мен өнімді өткізудің өзгеру коэффициенті	$b = N_a / N_b$	4

б	Базалық кезеңдегі тауарлық өнімді өндірудің рентабельділік коэффициенті	$p = C_b / S_b$	5
г	Коммерциялық өнімді өткізу бағасының өзгеру коэффициенті	$d = T_{sa} / T_{sb}$	6
С б	Базалық кезеңдегі тауарлық өнім бірлігінің өзіндік құны	$S_{at} = S_{per} + S_{pos} / N_b$	7
г	Базалық кезеңдегі өзгермелі шығындар коэффициенті.	$r = S_{per} / S_t$	8
Ca	Талданатын кезеңдегі тауарлық өнім бірлігінің өзіндік құны.	$C_a = K_n * S_{per} + (S_{pos} + \Delta S_{pos}) / b * N_b$	9
f	Талданатын кезеңдегі тұрақты шығындардың өзгеру коэффициенті	$f = \Delta C_{pos} / S_{pos}$	10
g	Өзгеріс коэффициенті оның айнымалы өзгерістерінің әсерінен өзіндік құны .	$g = K_n * r + (1 - r)$ $r * K_n = g - (1 - r)$	он бір

(1) өрнекке (2) және (3) формулаларды ретімен ауыстырып, содан кейін осы формулалардың көрсеткіштерін 1-кестедегі өрнектермен алмастыру арқылы пайда индексін есептеудің қажетті үлгісін алуға болады:

$$I = \frac{b(C_a - C_b)}{C_b(C_b / C_b - 1)} = \frac{b(d * C_b / C_b - C_a / C_b)}{p - 1}$$

$$\frac{b(p * d - (K_n * S_{per} + (S_{pos} + \Delta S_{pos}) / b * N_b) / C_b)}{p - 1}$$

$$\frac{b(pd - K_n * r - S_{pos}(1 + f) / C_b b N_b)}{p - 1} = \frac{b(pd - K_n * r - (1 - r) * (1 + f) / b)}{p - 1},$$

мұндағы  $S_{per}$  – базалық кезеңдегі тауарлы өнімінің бірлігіне келетін айнымалы шығындар;

$S_{pos}$  – абсолютті мәндегі базалық кезеңнің шартты түрде тіркелген шығындары;

$\Delta S_{pos}$  – талданатын кезеңде жартылай тұрақты шығындардың өсуі;

$K_n$  – талданатын кезеңдегі өзгермелі шығындардың өзгеру коэффициенті .

Соңғы түрінде пайда индексінің формуласы келесі формада болады:

$$I = \frac{b(pd - K_n * r) - (1 - r)(1 + f)}{p - 1}, \quad (12)$$

$K_n * r$  өрнегі орнына 1-кестедегі тең өрнекті қойсақ, біріншіге адекватты үлгі алуға болады:

$$I = \frac{b(pd - g) + (1 - r)(b - 1 - f)}{p - 1}, \quad (13)$$

Екі модель де эквивалентті және нақты пайда болжамы үшін олардың біреуін таңдау жағдайлар мен бастапқы ақпараттың болуымен анықталады. Бұл модельдерді пайдаланудың негізгі артықшылықтары мыналарды қамтиды

1. Бұл жоспармен немесе өткен жылмен салыстырғанда есепті жылдағы пайданың өзгеруіне көп факторлы талдау жүргізу мүмкіндігі, яғни. пайда әкелетін параметрлердің түпкілікті нәтижеге әсер ету дәрежесін анықтау. Параметрлік модельді қолданатын бұл мәселені АСД-де өте жақсы белгілі тізбекті ауыстыру әдісі арқылы шешуге болады.

2. Тікелей санау арқылы пайданы анықтау тек бір ғана қарастырылып отырған опция бойынша пайда сомасын алуға мүмкіндік береді. Алайда, мұндай есептеу кейбір немесе кейбір параметрлер өзгертін болса, пайданың өзгеру үлгісін орнатуға мүмкіндік бермейді. Бұл опция көрсетілген үлгілерді пайдаланған кезде қолжетімді. Осылайша, компания әртүрлі жағдайларды ойнауға және оның дамуының болашақ бағыттарын анықтауға мүмкіндік алады.

3. Осы үлгілерді пайдалана отырып, бағаның, өзіндік құнның және өндіріс көлемінің параметрлері бойынша абсолютті залалсыздықтың сандық шекараларын анықтауға болады. Осылайша, пайданы есептеу үлгілерінің көмегімен кәсіпорын басшысы кәсіпорынның қажетті пайда көлемін қамтамасыз ету мүмкіндігінің шектерін сандық түрде анықтай алады.

4. Кәсіпорын қызметінің болашақ кезеңге болжамы ықтималдық сипатқа ие. Бұл белсенділікке әртүрлі дәрежеде әсер ететін көптеген ішкі және сыртқы факторлардың болуына байланысты. Модельдер (12) және (13) сақтандыру коэффициенттері деп аталатын осындай қателерді есептеуге мүмкіндік береді. Абсолютті және салыстырмалы залалсыздық коэффициенттері болуы мүмкін және әртүрлі параметрлерге, атап айтқанда бағаға, шығындарға және өндіріс көлеміне.

Сонымен, жүргізілген зерттеулер кәсіпорынның қызметін жоспарлау кезінде математикалық модельдеу әдістерін, атап айтқанда қарастырылатын пайданы есептеу модельдерін кеңінен қолданудың маңыздылығы мен қажеттілігін нанымды түрде көрсетеді. Бұл модельдер тиімділік нәтижелерін анықтау кезінде, басқару шешімдерін оңтайландыру кезінде, жаңа бизнесті құру кезінде, ірі инвестициялық жобаларды жүзеге асыру кезінде, несиелердің тиімділігін бағалауда, мемлекеттік салық саясатының әсерін, инфляцияны, тәуекелдің басқа түрлерін есептеу кезінде, өнім сапасының өзгеруінің компаниялардың жұмыс тиімділігіне әсері.

Пайдаланылған көздер тізімі:

1. Ю.В. Богатин, В.А. Швандар Табыс өндіру. – М.: «Қаржы», «Бірлік» баспа бірлестігі, 2018., б. 10-25

2. В.М. Трояновский Менеджменттегі математикалық модельдеу / Оқу құралы. – М.: Орыс бизнес әдебиеті, 2019., 130-160 б
3. Кәсіпорын экономикасы. Ред. проф. О.И. Волкова. Оқулық. М.: Инфра-М, 2019., б.

**Балхашбай Н.С., Тажибаев А.К.**

## **ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫНДА КОМПАНИЯ АКТИВТЕРІН БАСҚАРУ ТЕОРИЯСЫ МЕН КӨРСЕТКІШТЕРІН ТАЛДАУ**

Экономикалық пәндер кафедрасының 2 курс магистранттары  
Қазақ-Орыс Халықаралық университеті, Ақтөбе қаласы, alma\_081@mail.ru

Кез-келген кәсіпорынның қызметі еңбек құралы ретінде де, өндірістік процестерді ұйымдастыру және басқару үшін қолданылатын еңбек объектілері ретінде де әрекет ете алатын кез-келген мүліктің (активтердің) қатысуынсыз мүмкін емес. Бұл ретте кәсіпорында қандай да бір активтердің болуы активтерді басқаруға бағытталған белгілі бір қызметті қалыптастыруды және жүргізуді білдіреді.

Компаниясының қаржы-экономикалық қызметті жақсарту жөніндегі шаралар кешені ұйымның негізгі мәселелерін біртіндеп шешуді қамтиды [1,256].

Актив ұғымына мүлік, ғимаратты жатұызуға болады. Олай болса тұрғын үй мәселесін талдайық. Қазақстан үшін отандық проблемалар әрқашан өзекті. Көптеген адамдар баспанаға қол жеткізе алмайтындықтан, олар ипотека алады. Үйге ақша жинап, алғанға дейін бағасы өсе береді. Сондықтан кейбіреулер жалға алудан гөрі ипотекаға алғанды қалайды. Сондықтан банк пәтер бағасынан 2-3 есе көп ақша қайтаруға "мәжбүр" болады. Тұрғын үй бағасын бақылау мүмкін емес, бірақ көптеген жылдар бойы басқа бағдарламалар іске қосылды.

Жыл сайын қазақтарға үй алу қиынға соғатын сияқты. Айтпақшы, зейнетақы қорынан алынған ақшаны бастапқы жарна ретінде пайдаланады немесе ипотеканың бір бөлігін төлейді үй алу үшін [2, 526.].

Мысалы, статистика бюросының мәліметі бойынша, 2023 жылдың қарашасында үйлерді сатып алу-сату бойынша 31 727 операция тіркелген. Оның ішінде 7 579 жеке үй және 24 148 пәтер сатып алынды. Бұл көрсеткіш өткен жылдың қазан айымен және 2022 жылдың қарашасымен салыстырғанда аз. Мысалы, қазан айымен салыстырғанда (32 975) үйлерді сатып алу-сату мәмілелерінің саны 2022 жылдың қарашасымен салыстырғанда 3,8% және 6,1% - ға қысқарды. Астана мен Алматыдағы үйлер басқа өңірлерге қарағанда қымбатырақ екені баршаға мәлім. Жылдық кезеңдегі ең үлкен құлдырау Астанада(18%) тіркелді және Қызылорда облысында көп пәтер сатылды (31,5%).

Сатып алушылар азайды, бірақ 2022 жылы төмендегеніне қарамастан, елдегі тұрғын үй қарқыны өсе бастады, 2023 жылдың сегіз айында жаңа құрылыс алаңы 13% - ға ұлғайды. Алайда, сұраныс пен ұсыныстың ауытқуына қарамастан, бір шаршы метрдің бағасы төмендемейтін сияқты. Екінші жағынан, олар өткен жылы да өсті.

Бүгінгі таңда нарықтық бағаны көтерудің немесе керісінше құлдыраудың маңызды алғышарттары жоқ. Бұрынғыдай, сатылымдар жүзеге асырылатын ірі қалалардағы бастапқы және қайталама тұрғын үйлердің бағасы 0,1-0,5% - ға біркелкі айлық өсімді көрсетеді [3,186.].

Қауымдастықтың мәліметінше, 2023 жылдың басынан бастап Астана мен Алматыда көптеген үйлер салынды. Егер олар сәтті аяқталса, бұл қаланың тұрғын үй қорын кем дегенде 1,5-1,7 және 2-2, 5 миллион шаршы метрге дейін арттырады. Бірақ бұл елде бұл үйлер жеткіліксіз, өйткені көптеген адамдарға баспана қажет.

Қараша айындағы жағдай бойынша республикада 500-ден астам көпқабатты тұрғын үй кешені салынууда. Іске қосу жылдамдығы 13,3 миллион шаршы метрге дейін өсті, сондықтан біз бұл жоспарға жетуіміз мүмкін. Бірақ қазір 2,5 миллион адам баспанаға мұқтаж екенін ескерсек, қазір салынып жатқан көп нәрсе жоқ.

Статистикаға сәйкес, 2023 жылы жаңа тұрғын үйдің құны 5,7% - ға өсті, ал қайталама нарықтағы пәтерлер 3,9% - ға төмендеді. Нарық заңдарына сәйкес, сатылымда қандай өнім өссе де, ол арзанырақ болады. Дегенмен, үй қанша салынғанына қарамастан, бұл арзан емес.

Алайда, сарапшылар бағдарламаның өзі көптеген адамдардың қалтасына түседі және оны алу қиын болады деп болжады [4,146.].

Бастапқы жарна-20%, несие мерзімі-25 жылға дейін, жылдық 9% несие беру жоспарлануда. Кейінірек банк қазақстандықтарға несие берудің басқа нұсқаларын қарастырып жатқанын хабарлады. Құрылысшылар бағдарламаға тек сенімді негізгі тұрғын үйді ғана емес, үлестік қатысу тетігі шеңберінде салынып жатқан тұрғын үйді де қосуды ұсынды. Басқаша айтқанда, Қазақстан "9-20-25" арқылы тұрғын үй компаниялары салған және қамтамасыз еткен үйлерді ипотекалық рәсімдерге қосқысы келеді. Сондықтан салынып жатқан тұрғын үйдің бағасы төмен болады, бұл құрылыс салушыға пайда әкеледі.

2022 жылы тұрғын үйді пайдалануға беру бойынша ұлттық жоспарлы көрсеткіш 101,8% - ға орындалды.

2024 жылы мемлекеттік қолдаудың арқасында мынадай міндеттер орындалатын болады:

Қазақстандық тұрғын үй компаниясы облигациялық қарыздар шығару есебінен әкімдікке 158,5 млрд теңге сомасына 12,1 мың пәтер кредиттік тұрғын үй салынады;

Бюджетте көзделген 20 млрд бапқа 2000 трансферттік қарыз берілді;

Күту тізімінде тұрған 69,2 миллион адамға 43 миллиард долларлық тұрғын үйді жалға алуға субсидия беруді жоспарлады.

Сонымен қатар, 2021-2022 жылдар аралығында салған және пайдаланатын 8,8 мың пәтерден тұратын несиелік тұрғын үйді сату үшін



«Отбасы Банкі» АҚ жеңілдетілген несиелер беру үшін қосымша қаражат тартуы керек.

Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі кезекте тұрғандардың күрделі әлеуметтік жағдайына, сондай-ақ жалдау ақысын субсидиялау жөніндегі жұмыс құралдарының әлсіз іске асырылуына байланысты республикалық бюджеттен тұрғын үй төлемдеріне, жалға берілетін тұрғын үй үшін 4167 пәтер сатып алуға көзделген 40 млрд теңге мөлшерінде қаражат бөлу туралы мәселені қарауды ұсынды. Сонымен қатар, осы бағдарлама аясында аймақ 62,7 млрд теңгеге 6 536 жалға берілетін пәтер сатып алуға қосымша қажеттіліктерге өтінім берді.

2022 жылы желіні салуға 116,4 млрд теңге бөлінді, оның ішінде аймақ 88,6% игерді, бұл 103 млрд теңгеден асады. Нәтижесінде ұзындығы 3837,3 шақырым болатын инженерлік желі салынды.

2024 жылы жалпы ұзындығы 3 326 шақырым болатын инженерлік инфрақұрылым құрылысына 80,5 млрд теңге бөлінетін болады [5].

Жеке тұрғын үйлердің құрылысын дамыту үшін жер учаскелерін инфрақұрылыммен қамтамасыз ету бойынша жобалар іске асырылуда. Ағымдағы жылы 34,3 млрд теңге сомасына 96 жобаны іске асыру жоспарлануда. Жыл соңына қарай 33,6000 жер учаскесі инфрақұрылыммен қамтамасыз етіледі, оның ішінде ауылдық елді мекендердегі 20000 жер учаскесі және қалалық елді мекендердегі 13,6000 жер учаскесі.

Тұрғын үй қорын сақтау және жұмыс жағдайында ұстау үшін көппәтерлі үйлерді күрделі жөндеу жалғасуда. Бүгінгі таңда күрделі жөндеуді қажет ететін кондоминиумдардың үлесі 32% - дан 31,1% - ға дейін төмендеді. Сонымен қатар, бес өңірде тұрғын үй қорының тозу деңгейі жоғары. Есепті кезеңде республиканың 11 өңірінде 215 көппәтерлі үйді күрделі жөндеу жұмыстары жүргізілді.

Барлық штаттарда тұрғын үй мәселесі басты мәселелердің бірі болып табылады. Себебі азаматтардың әлеуметтік әл-ауқаты олардың тұрғын үй кепілдіктеріне тікелей байланысты. Қазақстан тұрғын үй секторын дамытудың бірыңғай моделін әзірлеуде, оның негізгі қағидаты тұрғын үйдің, әсіресе халықтың әлеуметтік осал топтары үшін қолжетімділігін арттыру болып табылады. Осы мақсатта елімізде тұрғын үй ипотекасының қолжетімділігін арттыруға ықпал ететін жаңа тұрғын үй бағдарламалары енгізілуде.

Халықты тұрғын үймен қамтамасыз ету жөніндегі тұрғын үй саясатын одан әрі дамыту толыққанды даму институты арқылы көзделеді және «Отбасы банк» АҚ қолдайды.

Қазіргі кезде қарапайым халық үшін баспана алудың мемлекет тарапынан түрлі жолдары қарастырылған. Барлық адамға бастапқы жарнасын төлеп, баспанаға қол жеткізуге болады. Бұдан бөлек түрлі әлеуметтік топтағы азаматтарға да мүмкіндіктер бар. «Нұрлы жер» мемлекеттік бағдарламасы аясында елімізде жыл сайын мыңдаған отбасына пәтер кілттері тапсырылуда. Әрине, әрбір адам үшін баспана алғанның қуанышы бөлек. Бұл үрдіс Тараз қаласында да өз жалғасын табуда.

## Пайдаланылған әдебиеттер көздерінің тізімі

1. «Отбасы банк» АҚ ресми мәліметтері. — 2021-2024 жж. <https://hcsbk.kz/ru/>
2. Тұрғын үй құрылысын ұзақ мерзімді қаржыландыру және ипотекалық несие беру жүйесін дамыту тұжырымдамасы туралы // Қазақстан Республикасының ПҰАЖ. — 2000. — № 36–37. — 437-қ.
3. Наурызбаев Н.С. «Жилстройсбербанк Казахстана» как форма реализации механизма жилищных строительных сбережений // Банки Казахстана. — 2003. — № 10. — С.
4. Состояние рынка жилья и ипотечного кредитования в Республике Казахстан // КазЭУ Жарғысы, Алматы, 2023, - № 2, - 164-165 бет.
5. Об ипотечном жилищном кредитовании в Республике Казахстан // Социология Казахстана в условиях глобализации: состояние, проблемы и перспективы. Халықаралық ғылыми-практикалық конференция – Астана: Қазақ гуманитарлық-заң университеті, 2007, -100-105бет.

Ахметов Р.С.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Магистрант Alikhan Vokeikhan University

Управление карьерой - это процесс активного участия в формировании, развитии и управлении своей профессиональной жизнью. Это стратегия, которая включает в себя определение целей, планирование шагов для их достижения, развитие необходимых навыков и знаний, а также адаптацию к изменяющимся условиям рынка труда.

Управление карьерой включает в себя ряд основных компонентов:

1) Оценка навыков и интересов: Это начальный этап, на котором человек анализирует свои навыки, таланты, интересы и ценности. Это помогает определить, какие карьерные направления могут быть наиболее подходящими.

2) Установление целей: На основе анализа навыков и интересов человек определяет свои карьерные цели - какие должности, уровни дохода, виды работы и т.д. он стремится достичь.

3) Планирование карьеры: Это включает в себя разработку конкретного плана действий для достижения поставленных целей. Этот план может включать в себя получение образования, прохождение стажировок, развитие определенных навыков и т.д.

4) Развитие навыков: Непрерывное обучение и развитие навыков являются ключевыми аспектами управления карьерой. Это может включать в себя как формальное образование, так и самообучение.

5) Сетевое взаимодействие и поиск возможностей: Сетевое взаимодействие с коллегами, профессиональными сообществами и другими

людьми в индустрии может помочь в поиске новых возможностей для развития карьеры.

6) Адаптация к изменениям: Рынок труда постоянно меняется, поэтому важно быть гибким и адаптироваться к новым условиям, требованиям и возможностям.

7) Оценка и коррекция: Регулярная оценка достижений, прогресса и целей позволяет корректировать стратегию управления карьерой и выявлять новые возможности.

Управление карьерой помогает людям активно участвовать в формировании своего профессионального будущего и достижении желаемых результатов.

Существует несколько типов карьер, каждый из которых имеет свои особенности и требования. Некоторые из наиболее распространенных видов карьер включают:

- Вертикальная карьера: Вертикальная карьера означает движение вверх по иерархии в организации. Целью является получение более высоких должностей с большей ответственностью и возможностями. Основным инструментом для продвижения в вертикальной карьере часто является получение дополнительного образования, профессионального развития и демонстрация хороших результатов на текущей позиции.
- Горизонтальная карьера: Горизонтальная карьера связана с переходом между различными должностями, не обязательно с изменением уровня ответственности или зарплаты. Этот тип карьеры подразумевает развитие навыков и опыта в различных областях, что может привести к более широкому пониманию бизнес-процессов и повышению уровня конкурентоспособности.
- Предпринимательская карьера: Предпринимательская карьера связана с созданием и управлением собственным бизнесом или стартапом. Основные особенности этого типа карьеры включают предпринимательский дух, умение принимать риски, креативность, умение решать проблемы и стратегическое мышление.
- Профессиональная карьера: Профессиональная карьера ориентирована на развитие экспертности в определенной области. Этот тип карьеры подразумевает постоянное обучение, профессиональное развитие и стремление к совершенствованию навыков в выбранной области.
- Гибридная карьера: Гибридная карьера сочетает элементы нескольких типов карьер. Например, человек может начать свою карьеру в крупной компании, затем основать собственный бизнес, а затем перейти в образовательную сферу. Гибридные карьеры могут быть особенно привлекательны для тех, кто ищет разнообразие и новые вызовы.

Эти типы карьер являются лишь общими обобщениями, и многие люди могут комбинировать различные аспекты разных видов карьер в своей профессиональной жизни.

Управление карьерой имеет ключевое значение как для индивида, так и для организации.

Для индивида:

- 1) Развитие: Управление карьерой позволяет индивидууму активно развивать свои профессиональные навыки, компетенции и знания в соответствии с его целями и амбициями.
- 2) Личное удовлетворение: Планирование и управление карьерой помогает людям выявить свои интересы, ценности и желания в отношении работы, что может привести к большему личному удовлетворению и удовлетворенности от работы.
- 3) Достижение целей: Систематическое управление карьерой помогает индивидууму поставить ясные цели и разработать стратегию для их достижения.
- 4) Адаптация к изменениям: В современном мире рынок труда постоянно меняется. Управление карьерой помогает людям быть гибкими и адаптироваться к новым условиям и требованиям.
- 5) Увеличение конкурентоспособности: Стремление к постоянному профессиональному развитию и повышению квалификации делает индивидуума более конкурентоспособным на рынке труда.

Для организации:

- 6) Удержание талантов: Компании, которые предоставляют своим сотрудникам возможности для развития карьеры и профессионального роста, обычно имеют большую вероятность удержания талантливых работников.
- 7) Мотивация и продуктивность: Работники, которые видят перспективы для карьерного роста и развития внутри организации, часто более мотивированы и продуктивны.
- 8) Увеличение уровня компетенций: Систематическое управление карьерой сотрудников позволяет организации развивать и поддерживать необходимые навыки и компетенции внутри компании.
- 9) Привлечение новых сотрудников: Предложение программ управления карьерой может быть привлекательным фактором для потенциальных сотрудников и способом демонстрации заботы о развитии и карьерном росте персонала.
- 10) Адаптация к изменениям рынка труда: Организации, которые инвестируют в развитие своих сотрудников и помогают им адаптироваться к изменениям на рынке труда, могут успешнее справляться с вызовами и оставаться конкурентоспособными.

Технологии и методы управления карьерой постоянно развиваются, отражая изменения в технологическом, экономическом и социальном контексте. Общий обзор некоторых современных технологий и методов управления карьерой:

- Онлайн-платформы и приложения: Существует множество онлайн-платформ и мобильных приложений, предлагающих инструменты для оценки навыков, поиска вакансий, обучения и развития профессиональных навыков. Некоторые из них предлагают даже персонализированные рекомендации для развития карьеры.

- Социальные сети и профессиональные платформы: Социальные сети, такие как LinkedIn, стали важным инструментом для управления карьерой. Они предоставляют возможность установления профессиональных контактов, поиска работы, обмена опытом и получения информации о рынке труда.

- Онлайн-образование и массовые открытые онлайн-курсы (МООС): Онлайн-образование становится все более доступным и популярным. МООС позволяют людям получать качественное образование по различным предметам и развивать профессиональные навыки в удобное время.

- Наставничество и менторство: Программы наставничества и менторства помогают индивидуумам получать советы и поддержку от более опытных профессионалов, что может способствовать развитию карьеры.

- Ассесмент-центры и тестирование навыков: Ассесмент-центры предоставляют возможность проведения различных тестов и оценок навыков для определения сильных и слабых сторон, что помогает определить направления для дальнейшего развития.

- Разработка карьерных планов и целей: Систематическое разработка карьерных планов и установка целей помогает людям ясно определить, куда они хотят двигаться в своей карьере и какими способами это можно достичь.

- Обратная связь и самооценка: Важным аспектом управления карьерой является получение обратной связи от коллег, руководителей и других профессионалов, а также самооценка своих достижений и прогресса.

- Обучение навыкам мягкого навыка и лидерства: В современном мире все большее значение приобретают такие навыки, как коммуникация, управление временем, решение проблем, лидерство и т.д. Методы обучения этих навыков становятся все более востребованными.

Эти технологии и методы управления карьерой помогают индивидуумам более эффективно управлять своим профессиональным развитием и достижением карьерных целей.

В заключении доклада о управлении карьерой в современном мире следует подчеркнуть важность этого процесса для индивидов и организаций, а также обозначить ключевые аспекты и рекомендации.

В целом, управление карьерой в современном мире становится все более важным аспектом жизни каждого человека, и понимание его основ и использование современных технологий и методов могут существенно повысить эффективность этого процесса.

#### Список литературы:

1. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А.Гнатышина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера»,2019.- 81с.
2. Сидорова Л. П., Припорова Е. А., Войлокова Е. Е. Управление карьерой: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп.. Новгород : Научно-издательский центр «XXI век», 2020.

Тургумбаева К.М.

## РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Магистрант Alikhan Bokeikhan University*

Организационная культура - это совокупность общих ценностей, убеждений, норм, традиций, обычаев и поведенческих паттернов, которые присущи конкретной организации. Она формирует уникальную атмосферу и идентичность организации, определяет то, как сотрудники взаимодействуют между собой, как принимаются решения, каким образом проводятся деловые процессы и как организация воспринимается внешними стейкхолдерами.

Основные аспекты организационной культуры включают:

- Ценности и убеждения: Это основные принципы, на которых строится организационная культура. Они определяют, что важно и ценно для сотрудников и организации в целом.
- Нормы и правила: Организационная культура устанавливает общие нормы поведения и правила, которые определяют, что является приемлемым или неприемлемым внутри организации.
- Традиции и обычаи: Это устоявшиеся практики и ритуалы, которые характеризуют организацию и способствуют формированию ее культуры.
- Лидерство и образцы поведения: Поведение руководства и высшего руководства оказывает сильное влияние на организационную культуру. Оно может быть как прямым, так и косвенным образцом для остальных сотрудников.
- Коммуникация и взаимодействие: Организационная культура определяет способы коммуникации и взаимодействия между сотрудниками на всех уровнях организации.
- Артефакты: Артефакты представляют собой видимые элементы организационной культуры, такие как логотипы, символы, архитектура офисов, форма одежды сотрудников и другие физические и материальные атрибуты.
- Отношение к изменениям: Организационная культура также определяет отношение сотрудников к изменениям в организации и их способность адаптироваться к новым условиям.

Хорошо развитая и поддерживаемая организационная культура может стать ключевым конкурентным преимуществом для компании, привлекая и удерживая талантливых сотрудников, повышая их мотивацию и эффективность работы, а также способствуя достижению стратегических целей организации.

Организационная культура играет ключевую роль в жизнедеятельности предприятия, влияя на множество аспектов его работы. Вот несколько основных ролей организационной культуры:

- 1) **Формирование идентичности и ценностей:** Организационная культура определяет общие ценности, убеждения и принципы, которые являются основой идентичности предприятия. Она помогает сотрудникам чувствовать себя частью общего дела и иметь общую цель.
- 2) **Укрепление командного духа:** Культура может создать атмосферу взаимопонимания, доверия и сотрудничества среди сотрудников, что способствует формированию командного духа и коллективной работы.
- 3) **Привлечение и удержание талантов:** Сильная организационная культура может стать мощным инструментом для привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников. Компании с уникальной и привлекательной культурой часто предпочитают работать профессионалы, которые разделяют их ценности и миссию.
- 4) **Повышение мотивации и эффективности:** Организационная культура может быть источником мотивации для сотрудников, вдохновляя их на достижение лучших результатов. Культура, которая поощряет инновации, творчество и лидерство, способствует повышению эффективности работы.
- 5) **Управление изменениями:** Культура может оказать существенное влияние на способность предприятия адаптироваться к изменениям во внешней среде. Компании с гибкой и открытой культурой могут лучше адаптироваться к переменам и эффективно реагировать на вызовы рынка.
- 6) **Создание позитивного бренда и репутации:** Культура отражается на бренде предприятия и его репутации как работодателя. Компании с положительной организационной культурой часто привлекают больше внимания со стороны общественности, клиентов и инвесторов.
- 7) **Повышение лояльности клиентов и улучшение обслуживания:** Организационная культура может также влиять на отношения с клиентами. Культура, направленная на высокий уровень обслуживания и удовлетворенности клиентов, способствует повышению лояльности клиентов и улучшению репутации компании.

Организационная культура имеет значительное влияние на эффективность предприятия, оказывая воздействие на различные аспекты его работы. Имеются факторы она может повлиять на:

- **Привлечение и удержание талантов:** Культура, которая поддерживает инновации, творчество, развитие сотрудников и удовлетворение их потребностей, способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов.
- **Мотивация сотрудников:** Сильная организационная культура может стать источником мотивации для сотрудников, вдохновляя их на достижение высоких результатов и более активное участие в работе.
- **Коллективная работа и командный дух:** Культура, которая ценит взаимопонимание, сотрудничество и доверие, способствует формированию командного духа и повышению эффективности коллективной работы.
- **Инновационность и адаптивность:** Организационная культура, способствующая инновациям, экспериментам и открытости к новым идеям,

может стимулировать развитие и внедрение новых подходов и технологий, что повышает конкурентоспособность предприятия.

- Процессы принятия решений: Культура может определять стиль и процессы принятия решений в организации. Организации с открытой и демократичной культурой часто более гибки и способны быстрее реагировать на изменения внешней среды.
- Обслуживание клиентов и удовлетворенность клиентов: Культура, ориентированная на клиента, способствует повышению уровня обслуживания и удовлетворенности клиентов, что в свою очередь может улучшить их лояльность и увеличить прибыль предприятия.
- Бренд и репутация: Организационная культура формирует впечатление о предприятии как о работодателе и партнере, а также определяет его бренд и репутацию на рынке, что может влиять на привлечение инвестиций и партнерств с другими компаниями.

В целом, сильная и поддерживаемая организационная культура способствует созданию благоприятной среды для работы, стимулирует рост и развитие предприятия, а также способствует его долгосрочному успеху на рынке.

В заключении доклада организационная культура фирмы и ее влияние на повышение эффективности деятельности предприятия следует подчеркнуть ключевые аспекты роли культуры в успехе организации:

- 1) Значение организационной культуры: Организационная культура играет решающую роль в формировании атмосферы и идентичности фирмы, определяя общие ценности, нормы поведения и общее направление.
- 2) Влияние на мотивацию и удовлетворенность сотрудников: Сильная и поддерживаемая культура может стать источником мотивации и удовлетворенности сотрудников, что способствует повышению их производительности и вовлеченности в работу.
- 3) Стимулирование командной работы и инноваций: Организационная культура, которая поощряет сотрудничество, доверие и открытость к новым идеям, способствует формированию командного духа и стимулирует инновации и креативность.
- 4) Формирование позитивного бренда и репутации: Культура фирмы влияет на ее бренд и репутацию на рынке, оказывая влияние на восприятие как потенциальными сотрудниками, так и клиентами.
- 5) Управление изменениями и адаптация к новым условиям: Гибкая и адаптивная культура помогает фирме эффективно управлять изменениями внешней среды и быстрее адаптироваться к новым условиям.

В заключении также можно подчеркнуть важность создания и поддержания положительной и целеустремленной организационной культуры, а также необходимость внимательного управления ею со стороны руководства. Организации, которые осознают значение своей культуры и активно работают над ее укреплением, имеют больше шансов на успешное развитие и достижение поставленных целей.



## Список литературы:

1. Дорофеева Л.И. Организационная культура: учебное пособие и практикум для бакалавриата и магистратуры / .И. Дорофеева. – Саратов, 2018 – 89 с.
2. Корпоративная и организационная культура [Электронный ресурс]: учебник – Эл. изд. - Электрон.текстовые дан. (1 файл pdf: 131 с.). - Козилова Л.В., Чвякин В.А., Волкова Ю.А. 2022 – Режим доступа:[http://scipro.ru/conf/corp&org\\_culture.pdf](http://scipro.ru/conf/corp&org_culture.pdf). Сист. требования: Adobe Reader; экран 10'.
3. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021 — 343 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

**Кусаинова А.Б., Гафурова З.Б.**

## **ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ АКТИВАМИ КАК ИНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

1. Старший преподаватель, кафедры «Бизнес и управление»

2. Студентка ОП 6В04116 «Экономика», группа Э-202

ALIKHAN BOKEIKHAN UNIVERSITY

Во всем мире перед любой коммерческой организацией возникает проблема управления активами в краткосрочном периоде. Это связано с тем, что под воздействием различных факторов активы находятся в динамическом состоянии, то есть совокупность их характеристик постоянно меняется.

Для наиболее эффективного управления строительное предприятие должно сформировать контур оперативного управления, к которому могут быть отнесены задачи, непосредственно связанные с реализацией строительных планов. Среди этих задач можно выделить такие задачи как снабжение, складской учет, продажа помещений. Задачи технико-экономического планирования и технической подготовки ориентированы на строительную деятельность. При этом, создание контура должно быть направлено на решение следующих целей[1]:

1. Формулирование текущих задач.
2. Временная организация деятельности строительного предприятия.
3. Полное, целесообразное и равномерное использование всех ресурсов строительного предприятия.
4. Минимизация связывания оборотных средств.
5. Создание условий для развития предприятия, его организационной структуры.

Рассмотрим кратко эти цели.

Формулирование текущих задач. При осуществлении повседневной деятельности в связи с влиянием внешних и внутренних воздействий состояние предприятия подвержено постоянным колебаниям. В этой связи зачастую

возникает необходимость решения некоего набора задач для стабилизации его деятельности. Для фиксации действий и предупреждения нежелательных воздействий может осуществляться процедура краткосрочного планирования повседневной работы, текущий мониторинг и контроллинг деятельности.

Временная организация деятельности предприятия. В соответствии со сказанным выше, в качестве реакции на длительные колебания руководство предприятия может принять решение о переходе на временные режимы работы, для этого может быть создана временная организация работы, планы-графики строительства и др.

Полное, целесообразное и равномерное использования всех ресурсов предприятия. При наличии ограниченного набора и объема имеющихся в распоряжении предприятия ресурсов постоянно возникает необходимость оперативного переброса наиболее дефицитных из них на наиболее важные строительные объекты, утвержденные в рамках общей стратегии предприятия. В этой связи основным критерием перераспределения ресурсов выступает их полное, целесообразное и равномерное использование.

Минимизация связывания оборотных средств. По нашему мнению, наиболее показательной характеристикой эффективности использования оборотных средств является их оборачиваемость, то есть количество так называемых оборотов вида оборотных активов. В этой связи, экономически нецелесообразным является связывание оборотных активов, выражающееся в уменьшении скорости их оборота. Таким образом, одной из основных задач антикризисного управления активами предприятия является повышение их оборачиваемости, например за счет грамотной логистики и четкого использования людских ресурсов.

Создание условий для развития предприятия, его организационной структуры. Ресурсы предприятия, затрачиваемые на основную деятельность, должны быть распределены таким образом, чтобы существовал резерв на собственное развитие, осуществление научных разработок и другие мероприятия, позволяющие укрепить положение на рынке, создать новые строительные площадки, получить новые подряды.

Основой контура оперативного управления является система оперативного управления, созданная в соответствии с требованиями, предъявляемыми к традиционным схемам управления. В рамках таких схем управление рассматривается, как процесс выработки и осуществления управляющих воздействий субъектом управления [2].

Рассмотрим основные принципы, реализация которых необходима в ходе формирования системы оперативного управления:

1. Принцип своевременности.
2. Принцип рациональной точности.
3. Принцип группировки.
4. Принцип делегирования полномочий.
5. Принцип адаптивности.

Принцип своевременности заключается в оперативном реагировании субъектом управления на изменения информации о функционировании объекта

управления. Решения должны приниматься своевременно, то есть реакция на событие должна осуществляться в срок, требуемый для эффективного решения возникшей проблемы.

Принцип рациональной точности заключается в том, чтобы затраты на решение проблемы не превышали тех возможных потерь или убытков, которыми чревато произошедшее событие.

Принцип группировки состоит в том, что некоторые проблемы или события в деятельности строительного предприятия могут быть сгруппированы для их наиболее эффективного решения.

Принцип делегирования полномочий сводится к тому, чтобы руководитель определенного уровня не опускался до проблем более низкого уровня и занимался только проблемами соответствующей сложности.

Принцип адаптивности позволяет применять некоторые стандартные наборы действий при решении типовых проблем, то есть адаптировать типовые ходы для решения типовых проблем.

Таким образом, на наш взгляд, с целью повышения эффективности при осуществлении текущей деятельности предприятия должна функционировать система оперативного управления его активами.

Оперативное управление строительством (ОУС) осуществляется на основе планов-графиков по объектам в рамках системы ОУС (рис. 1) [2].

Система ОУС может быть единой для всех строительных площадок, однако, она должна учитывать специфические особенности конкретного объекта и четко описывать технологические процессы. Например, если в рамках строительного предприятия осуществляется строительство нескольких объектов, то унифицированная система оперативного управления позволит сократить затраты на использование уникальных методов, а также позволит стандартизировать процедуры принятия решений.

#### Оперативное управление запасами

При оперативном управлении запасами необходимо применять приемы логистики, к задачам которой относятся:

- мониторинг запасов;
- обеспечение запасов;
- план на оборудование;
- служба ЭВМ, служба данных.



Рисунок 1. Структура системы оперативного управления строительством

В рамках перечисленных процедур необходимо поддерживать минимальный уровень запасов, необходимых для осуществления строительства. Для этого создается подсистема автоматизированного контроля запасов, в функции которой входит [3]:

- контроль движения запасов;
- партионный учет;
- определение критического количества и заказ.

Для осуществления оперативного управления финансовыми ресурсами необходимо сформировать один или несколько инвестиционных портфелей, а затем грамотно управлять ими (мероприятия по управлению портфелем приведены на рис.2) [3].

В настоящее время в мировой практике используются два варианта организации управления инвестиционным портфелем. Первый – это выполнение всех управленческих функций, связанных с портфелем, его держателем на самостоятельной основе. Второй вариант – это передача большей части функций по управлению портфелем другому лицу в форме траста.



Рисунок 2. Структура управления портфелем инвестиционных проектов

Таким образом, основная цель системы оперативного управления – достичь успехов не внутри, а вне строительного предприятия. Для этого может быть использован ситуационный подход к управлению, основанный на следующих положениях [4]:

- как удачно предприятие приспособится к внешнему окружению: технически, экономически, политически;
- сумеет ли предприятие распознать угрозы для своего существования;
- устойчиво ли предприятие к неблагоприятным внешним воздействиям;
- сможет ли предприятие извлечь максимум прибыли из создавшегося положения;
- какова организационная культура: установившиеся ценности, индивидуальные и групповые нормы поведения, типы взаимодействия и т. д.?

В этой связи можно выделить четыре составных части системы оперативного управления активами предприятия:

1. Управление на основе контроля за исполнением.
2. Управление на основе экстраполяции (темпа ускорения изменений).
3. Управление на основе предвидения изменения тенденций и реакции на них.
4. Управление на основе гибких экстренных решений, когда задачи возникают стремительно и их невозможно вовремя предусмотреть – управление по слабым сигналам, которое только еще формируется.

Комплексная программа антикризисного управления предприятием

На основе механизмов оперативного управления разрабатывается комплексная программа антикризисного управления, которая должна включать мероприятия по внесудебному оздоровлению предприятия с целью вывода его из кризиса. По нашему мнению, система мер антикризисного управления может иметь следующий вид (рис. 3).

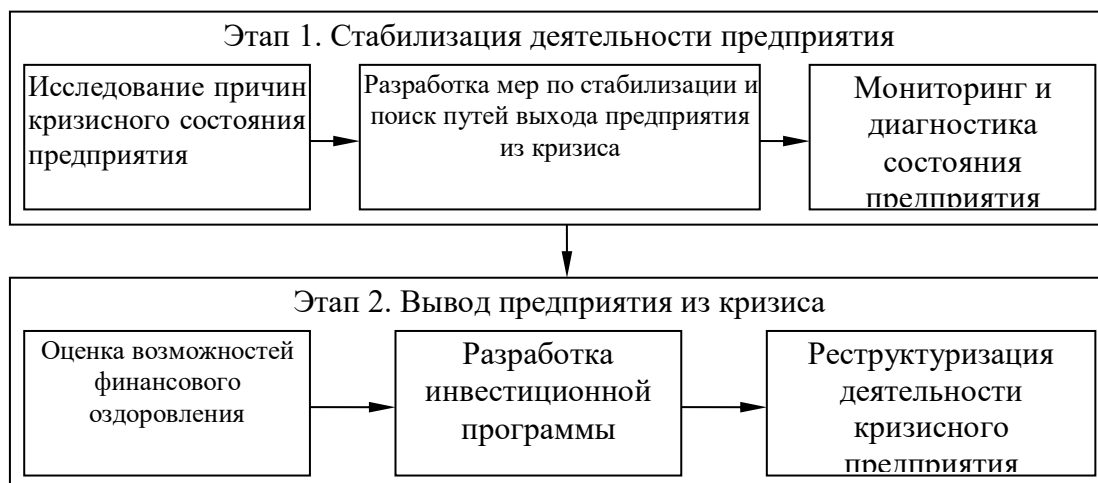


Рисунок 3. Комплексная программа антикризисного управления

Таким образом, основные составляющие программы, как явствует из рис. 3, призваны не только стабилизировать деятельность предприятия, но и повысить его эффективность, то есть максимально отдалить от состояния

банкротства. Как уже было сказано, такой подход обусловлен не только субъективными представлениями автора об антикризисном управлении, но и богатым отечественным и зарубежным опытом, имеющим многолетние наработки и апробацию.

Список использованной литературы:

1. Антикризисное управление от банкротства к финансовому оздоровлению / Под ред. Г. П. Иванова. М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1995.
2. Антикризисный менеджмент / Под редакцией проф. Грязновой А. Г. – М.: Ассоциация авторов и издателей "ТАНДЕМ". Издательство ЭКМОС, 1999. – 368 с.
3. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Э. М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 432 с.
4. Градов А. П., Кузин Б. И. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой. – М.: Специальная литература. – 1996. – 510 с.

## **НАПРАВЛЕНИЕ 3 - МЕХАНИЗМЫ, ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ И ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН РК В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ 2050**

**Адильханов А.К.**

### **ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПУБЛИЧНЫХ ДОГОВОРОВ КАК СРЕДСТВО ОТЧУЖДЕНИЯ ОБЪЕКТОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА**

Магистрант образовательной программы  
7M04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

В современной юридической литературе называются следующие четыре признака, которые характеризуют публичный договор. Это исключение действия принципа свободы договора для доминирующей стороны при выборе контрагента и права решать вопрос о заключении или о незаключении договора; запрет на оказание предпочтения одному лицу перед другим при заключении договора; право потребителя на обращение в суд с иском о понуждении к заключению договора и о разрешении разногласий по отдельным условиям договора независимо от согласия на это «коммерческой организации»; заключение договора на одинаковых для всех потребителей цене и иных условиях, если только законом и иными правовыми актами специально не предусмотрены льготы для отдельных потребителей.

Мы полагаем, что первые три из названных выше четырех признаков являются не самостоятельными признаками публичного договора, а ограничениями свободы договора, вытекающими из публичного характера деятельности «обязанной стороны», о чем законодатель не указал в легальном определении договора. То есть публичный характер деятельности «коммерческой организации» является первым признаком публичного договора, вне его рамок названные ограничения незаконны.

Вместо указания на данный признак законодателем акцент сделан на действиях по продаже товаров, выполнении работ и оказании услуг. На самом деле продажа товаров, выполнение работ и оказание услуг - это не специфичный признак любого имущественного правоотношения, он не может быть взят за основу в качестве квалифицирующего признака договора, т.к. это универсальные действия, характеризующие весь гражданский оборот, это триада, известная еще со времен римского права как «дать, сделать, предоставить». Любой субъект гражданского права с учетом объема его дееспособности может заниматься продажей товаров, выполнением работ или оказанием услуг, но это не означает, что любой субъект может быть стороной публичного договора в процессе осуществляемой им деятельности.

Публичный характер деятельности в частноправовых отношениях определяется совпадением интересов индивида с интересами групп,

социальных общностей, а через них – и всего общества, который и дает право законодателю устанавливать ограничения и пределы свободы, в том числе и предпринимательской деятельности. В основе публичного характера деятельности лежит публичный интерес. Соответствие же индивидуальных интересов общественным интересам должно формировать государство путем правового регулирования. В правовом государстве публичный интерес как совокупный интерес личности, коллектива и общества должен быть в идеале государственным интересом.

Говоря о субъектном составе публичного договора, законодатель выделяет две стороны: «коммерческая организация» и «каждый, кто к ней обратится» либо «потребитель». В цивилистической литературе сложились два подхода к толкованию субъектного состава участников публичного договора: буквальное толкование и распространительное толкование. Сторонники первой точки зрения считают, что термин «коммерческая организация» трактуется в соответствии с пунктом 1 ст. 34 ГК РК как юридическое лицо, образованное для извлечения чистого дохода в качестве основной цели деятельности, в организационно-правовых формах акционерного общества, хозяйственного товарищества, производственного кооператива, государственного предприятия. А термин «потребитель» они толкуют только как физическое лицо, использующее «товар» «коммерческой организации» для личных, семейных надобностей.

Системный анализ имеющихся в законодательных актах правовых норм, посвященных публичным договорам, позволяет прийти к иному выводу. Обязанной стороной здесь являются не только коммерческие юридические лица, но и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, систематически, на профессиональной основе занимающиеся деятельностью, имеющей публичный характер, а также некоммерческие организации, которые имеют право заниматься предпринимательской деятельностью в уставных целях.

Особенностью «потребителей» является распространительное толкование содержания данного термина, на основании чего потребителями публичных договоров могут быть как физические, так и юридические лица, использующие или намеревающиеся использовать товары, работы или услуги как в потребительских, так и в производственных, предпринимательских целях. Особенностью «потребителей» является также количественная характеристика, определяемая нами как «неограниченный круг лиц».

Помимо названных выше двух признаков, следующим признаком публичного договора мы считаем наличие публичной оферты, которая может выражаться как письменно, так и устно, в том числе в виде конклюдентных действий, вытекает из предмета деятельности обязанной стороны, ее уставных целей, и обращена к «каждому, кто обратится».

Четвертым из признаков является заключение публичного договора способом присоединения к условиям, предложенным «коммерческой организацией» или закрепленным в нормативных правовых актах.

Следующий признак состоит в том, что договор заключается по одинаковой за определенные товары, работы, услуги для всех потребителей цене, за исключением случаев предоставления льгот определенным категориям



потребителей законодательством или самой «коммерческой организацией», однако при отсутствии признаков дискриминации потребителей.

Наряду с этим, мы полагаем наличие иных признаков, свидетельствующих о публичности договора:

- издание Правительством типовых договоров, правил, детально регламентирующих права и обязанности сторон;
- применение законодательства о защите прав потребителей в случаях, когда товары, работы и услуги приобретаются в потребительских целях;
- обязательность заключения договора для самих потребителей. Причем данный признак должен учитываться лишь в совокупности с количественной характеристикой потребителей, обозначаемой как «неограниченный круг лиц».

Для квалификации договора в качестве публичного, по нашему мнению, одновременное присутствие первых пяти признаков в конкретном договорном правоотношении является обязательным. Иные же признаки могут присутствовать не в каждом договорном правоотношении, имеющем публичный характер.

#### Список использованных источников:

1. Гражданский кодекс Республики Казахстан (часть особенная). [Закон РК от 1 июля 1999 г. № 410-1 «О введении в действие ГК РК \(Особенная часть\)»](#) Информационная система «Параграф». [www.prg.kz](http://www.prg.kz).
2. Соотношение публичного договора и договора присоединения. / Сб. Гражданское законодательство. /Под ред. проф. Диденко А.Г. Выпуск 36. - Алматы, 2010. - С.171-190
3. Некоторые вопросы нормативного закрепления принципа свободы договора и иных принципов гражданского права. /Сб. Материалы V Ежегодных научных чтений памяти профессора С.Н. Братуся. – Москва, 2011
4. Публичный договор в гражданском праве Республики Казахстан. //Региональный Вестник Востока. - 2002. - № 2. – С.122-129
- 5 Идрышева С.К. Публичный договор в гражданском праве Республики Казахстан: проблемы теории и практики. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва 2012 г.

Байбекова А.К.

## ПРОБЛЕМЫ ИСКА И ПРАВА НА ИСК В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

Магистрант образовательной программы  
7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Деление исков на виды (классификация исков) по процессуально-правовому признаку до сих пор не имеет однозначного решения в науке гражданского процессуального права.

В научной литературе принято подразделять иски по их процессуальной цели или содержанию либо способу защиты права (законного интереса) в зависимости от того, какого мнения о понятии иска и его элементах придерживается тот или иной автор. Представляется, что при классификации исков следует исходить из способа судебной защиты права, поскольку истец обращается к суду с требованием о предоставлении ему определенной, конкретной защиты права или законного интереса. Таким образом, различение исков производится по их третьему элементу. В зависимости от способа защиты права все иски делятся на три вида:

- 1) о присуждении (исполнительные);
- 2) о признании (установительные);
- 3) о прекращении или изменении правоотношения (преобразовательные или конститутивные).

Иски о присуждении (исполнительные иски) — наиболее распространенный в судебной практике вид исков. «Первую, основную и главную группу образуют иски, направленные на принудительное осуществление гражданских прав или, точнее, на признание требований, вытекающих из субъективных гражданских прав, подлежащих принудительному осуществлению признанием судом требований истца, подлежащих принудительному осуществлению, равносильно присуждению ответчика к исполнению обязанностей, лежащих на нем ...» (Е.В. Васильковский).

Иском о присуждении истец требует от суда обязать ответчика совершить определенное действие или воздержаться от их совершения (Я. М. Пятилетов). В качестве примеров исков, которыми потребуются от суда присудить ответчика к совершению действий, можно назвать иски о передаче вещи в натуре, выселении из помещения, взыскании заработной платы, алиментов, убытков, неустойки, штрафа и т.д. Примерами исков, направленных на пресечение совершения действий ответчиком или принуждение его к воздержанию от совершения действия могут являться иски о сносе ограждения, нарушающего право пользования общим земельным участком, о запрете к публикации документов, содержащих сведения литого характера, и другие.

Таким образом, иском о присуждении (исполнительным иском) называется иск, направленный на принудительное исполнение подтвержденной судом обязанности ответчика. Истец требует не только признания за ним определенного субъективного права, но и присуждения ответчика к совершению конкретных действий в свою пользу.

Предметом иски о присуждении является нарушенное или оспариваемое субъективное право или материальное правоотношение в целом (М. А. Гурвич). Например, иск о взыскании алиментов имеет своим предметом право ребенка на получение содержания от своих родителей и других членов семьи, предметом иска о выселении может служить право истца на получение денег за использование ответчиком жилого помещения и обязанность ответчика уплатить денежную сумму, обусловленную договором найма.

Основанием иска о присуждении (фактическим) являются две группы юридических фактов:

1) факты, с которыми связано существование самого права, обязанности или материального правоотношения (например, принятие наследства как основание возникновения права собственности на унаследованное имущество, создание произведения как основание возникновения авторского права и т.д.);

2) факты, с которыми связано обращение к суду с требованием о защите права или законного интереса (например, истечение срока исполнения обязанности, совершение действий, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию и т. д.).

- Способом защиты права исполнительного иска является присуждение к исполнению обязанностей ответчиком по отношению к истцу, понуждение к совершению действий в пользу истца или воздержанию от совершения конкретных действий. Например, обязать ответчика передать имущество, денежную сумму, восстановить на работе, возместить ущерб, не препятствовать пользованию общим имуществом и т.д.

Иском о признании (установительным иском) называется иск, направленный на подтверждение судом наличия или отсутствия субъективного права у истца или правового отношения между истцом и ответчиком.

Самое лучшее и широкое определение этих исков мы находим в новом общегерманском процессуальном кодексе, параграф 231 которого предусматривает: «Иск может быть подан на установление существования или несуществования юридического отношения, на признание подлинности или подложности документа, когда истец имеет юридический интерес в том, чтобы юридическое отношение или документ со стороны своей подлинности или подложности были установлены судебным решением».

Из этого определения видно, что предметом иска о признании служит или юридическое отношение или документ. Иск направлен при этом или в положительную или в отрицательную сторону: в первом случае имеется в виду признание данного юридического отношения существующим и данного документа подлинным; во втором — признание такого же отношения несуществующим и документа подложным. Но общая всем искам этого рода и

самая характерная их черта заключается в той цели, которую они преследуют, цели, состоящей в признании, в противоположность цели, осуждения, характеризующей все другие иски, направленные на принуждение противной стороны к какому-нибудь действию или бездействию.

Иски о признании имеют целью лишь судебное признание и установление тех юридических фактов и отношений, из которых заинтересованные лица могут только в будущем вывести какие-либо для себя притязания или возражения на эти притязания.

Установительные иски (иски о признании) направлены на официальное признание или, иначе, установление, удостоверение судом наличия или отсутствия юридического отношения. Если истец требует от суда признать материальное правоотношение или субъективное право существующим, то предъявленный истцом иск именуется положительным (позитивным) иском о признании. Примерами могут служить иски о признании права собственности на имущество, о признании права на изобретение, полезную модель, промышленный образец, об установлении отцовства и другие.

Если истец требует от суда признать материальное правоотношение или субъективное право несуществующим (установить его отсутствие), то предъявленный истцом иск именуется отрицательным (негативным) иском о признании. Примерами таких исков являются иски о признании гражданско-правовой сделки недействительной, об оспаривании отцовства (материнства), о признании брака недействительным и другие.

В отличие от исков о присуждении, по искам о признании защита права осуществляется самим судебным решением (С. А. Иванова). На ответчика не возлагается обязанность по совершению определенных действий в пользу истца или воздержаться от совершения действий, нарушающих право истца. Предметом иска о признании является материальное правоотношение между истцом и ответчиком либо субъективное право, наличие или отсутствие которого требуется подтвердить судебным решением. Некоторые авторы полагают, что иски о признании могут служить средством установления спорной обязанности (С.А. Иванова). Думается, что это мнение является спорным, поскольку закон не предусматривает такого способа защиты гражданских прав как признание обязанностей.

Основанием иска о признании (фактическим) в зависимости от подвида иска могут выступать юридические факты положительного или отрицательного характера, обосновывающие соответственно существование или отсутствие правоотношения (субъективного права).

Основание иска о признании отличается от основания иска о присуждении тем, что иск о признании не обосновывается юридическими фактами, влекущими за собой принудительное осуществление субъективного права.

Способом защиты права установительного иска является признание наличия или отсутствия права (правоотношения) решением суда, вступившим в законную силу (признать авторское право истца, признать усыновление или удочерение недействительным и т.д.). «Решение по иску о признании устраняет

сомнение, неопределенность, неясность в правовых отношениях» между истцом и ответчиком (И. Е. Энгельман).

Преобразовательным иском (конститутивным искам) называется иск, направленный на изменение или прекращение существующего между истцом и ответчиком правового отношения по решению суда. Наличие данного вида исков признавалось и учеными дореволюционного периода. Ряд авторов отрицают необходимость выделения преобразовательных исков. (А. А. Добровольский, С. А. Иванова, А. Ф. Клейнман, К. С. Юдельсон и др.). Позиция их по данному вопросу основывается на следующих положениях:

- суд должен защищать только то право, которое у истца существовало и существует в реальной действительности;
- суд не может своим решением прекращать или изменять субъективные права и тем более создавать права или обязанности, которых у истца до решения суда не было;
- суд лишь подтверждает право, существовавшее до обращения за судебной защитой;
- суд должен только проверить, есть ли право при данных конкретных обстоятельствах.

Противники третьего вида исков полагают, что все иски могут быть отнесены к искам о признании либо к искам о присуждении, делением исков на два вида исчерпывается их классификация. Однако, как указывается в научной литературе, эти доводы по данному вопросу противоречат нормам материального права.

Гражданское законодательство предусматривает прекращение или изменение правоотношений как один из способов защиты гражданских прав судом (п. 1 ст. 9 ГК). Более того, материальный закон закрепляет судебное решение в качестве юридического факта, вызывающего определенные правовые последствия (изменение или прекращение правоотношения). Это находит свое прямое отражение в статье 7 ГК, регулирующей основания возникновения гражданских прав и обязанностей. В ней закрепляется, что гражданские права и обязанности возникают из судебного решения, установившего гражданские права и обязанности. Таким образом, судебное решение в законодательном порядке признается юридическим фактом, который влечет за собой преобразование (изменение или прекращение) правоотношений в установленных законом случаях. из этого следует, что существует и третий вид исков - преобразовательные иски.

Важнейшая черта преобразовательных решений и исков заключается в том, что суд может выносить такие решения только в случаях, указанных законом, если имеются факты, с которыми закон связывает возникновение права на изменение или прекращение правоотношения (И. М. Пятилетов).

Предметам преобразовательного иска является материальное правоотношение (субъективное право, юридическая обязанность), которое требует истец от суда своим решением изменить или прекратить.

Основанием преобразовательного иска (фактическим) следует понимать указываемые заинтересованным лицом юридические факты, влекущие за собой

изменение или прекращение материального правоотношения (субъективного права, обязанности), являющегося предметом иска.

В большинстве случаев, как указывает И. М. Пятилетов, основание преобразовательного иска составляют факты двоякого значения:

а) факты, с которыми связано возникновение правоотношения, подлежащего изменению или прекращению;

б) факты, с которыми связана возможность осуществления преобразовательного правомочия на изменение или прекращение правоотношения.

В подтверждение этого им приводится следующий пример: в иске о расторжении договора купли-продажи ввиду недостатков купленной вещи к фактам первой группы относится заключение договора купли-продажи, к фактам второй группы - наличие недостатков в проданном товаре.

Способом защиты права преобразовательного иска является прекращение или изменение правоотношения между истцом и ответчиком.

Классификация исков по процессуальному признаку не является единственной. Иски делят на определенные группы также и по материально-правовому признаку. Иски могут возникать по спорам, вытекающим из различных видов материальных правоотношений: гражданских, семейных, трудовых, жилищных, административных, финансовых, земельных и др. *Соответственно характеру материально-правового* отношения выделяются виды исков. Эта классификация, как отмечается в работах А. А. Добровольского и С. А. Ивановой, имеет большое практическое значение. Виды исков по материально-правовому признаку положены в основу правовой статистики и полезны для обобщения судебной практики. Рассматриваемая классификация позволяет выявить и учесть процессуальные особенности, связанные с рассмотрением и разрешением отдельных категорий гражданских дел, возникших из тех или иных видов исков.

В нашей правовой действительности, как указывает М. С. Шакарян, возникло новое явление — иски в защиту прав и интересов неопределенного круга граждан, народного хозяйства, окружающей среды, преследующие общественные, групповые интересы. Это - правовой институт, существенно отличающийся от ранее известного, природа которого подлежит исследованию. В научной литературе такие иски именуется по-разному: косвенные, производные, групповые

Г. Л. Осокина считает, что необходимо выделять еще один вид исков - корпоративные иски, сущность и предназначение которых заключается в защите прав и законных интересов заведомо определенного круга лиц, т.е. субъектов так называемых корпоративных отношений. В зависимости от субъекта, обращающегося в суд требованием о защите своего права или интереса, по ее мнению, корпоративный иск может существовать в трех разновидностях: иск корпорации против члена (членов). корпорации; иск члена (членов) корпорации против корпорации, т.е. юридического лица; иск члена (членов) корпорации против должностных лиц (менеджеров) корпорации

## Список использованных источников:

1. Тлегенова Ф.А. Принцип осуществления правосудия только судом // Право и государство. 1997. - № 3. – С.16-24.
2. Баймолдина З.Х. Мировое соглашение в гражданском судопроизводстве // Договор в гражданском праве : проблемы теории и практики. Том 1. / Отв. Ред. М.К.Сулейменов. – Алматы : КазГЮА, 2000. С. 156 –160.
3. Абдуллина З.К. Производство гражданских дел к судебному разбирательству .- Алматы : АТ и СО, 1998. 284 с.
4. Абдраимов Б., Мухаметшин Р. Некоторые теоретические и практические вопросы гражданского судопроизводства // Правовая реформа в Казахстане.- 2000. - № 3 . – С. 12-18.
5. Баймолдина З.Х. К вопросу о сущности принципа диспозитивности гражданского процессуального права // Научные труды Каз ГЮУ. Выпуск 1. Алматы, 1999. С. 49-60.

**Бейсенгазина А.Б.**

## **ПРОБЛЕМЫ СУЩНОСТИ И ПРАВОВОЙ ПРИРОДЫ ПИСЬМЕННЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ**

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Вопросы теории доказательственного права, и в том числе проблемы сущности и правовой природы письменных доказательств, не остаются без внимания ученых-процессуалистов на всем протяжении развития гражданской процессуальной науки.

Стремительное развитие гражданского оборота в современных социально-экономических условиях требует совершенствования правового регулирования возникающих между субъектами гражданских, трудовых, семейных, земельных, экологических и других правоотношений. Нельзя не учитывать и того обстоятельства, что эти новые по своему содержанию правоотношения требуют совершенствования, а порой и абсолютно нового правового оформления. Так, к примеру, в гражданском обороте преобладающими являются письменные формы. Новые субъекты предпринимательских отношений - граждане-предприниматели заключают различного рода договоры с другими юридическими и физическими лицами в письменной форме для их юридической точности не только в случаях прямого предписания закона, но и по собственному усмотрению.

Развитие и укрепление института частной собственности также побуждает субъектов оформлять различного рода сделки, связанные с реализацией прав собственника, путем письменного документа.

В семейном праве появился ранее неизвестный институт брачного контракта, заключаемого в письменной форме.

Примеры закрепления в письменной форме различных отношений в сфере гражданского оборота (в широком смысле) не поддаются точному учету ввиду их большого разнообразия. Но цель, которая при этом преследуется, вполне понятна и объяснима. Она состоит в том, чтобы придать большую определенность, а в случаях, указанных в законе, - юридическую точность и правовую силу различного рода сделкам, соглашениям, договорам.

В случае возникновения правового конфликта в сфере гражданского оборота стороны спорных правоотношений вправе обратиться в суд для защиты своих прав и законных интересов. Для подтверждения своих правовых позиций в суд необходимо представить доказательства, полученные в установленном законом порядке из установленных в законе источников.

Таковыми в большинстве своем являются письменные доказательства. Выявление, представление, истребование, исследование и оценка письменных доказательств являются одной из основных функций суда и всех субъектов процесса, заинтересованных в постановлении законного и обоснованного решения по гражданскому делу.

В суде, разрешающем споры из предпринимательских и иных экономических отношений, письменные доказательства имеют наибольшее распространение и преимущественное значение для разрешения дела по существу.

В отечественной процессуальной науке после принятия ГПК РК комплексных и предметных исследований по проблемам сущности и правовой природы письменных доказательств в современном гражданском судопроизводстве почти не проводилось. Между тем изучение правоприменительной судебной практики показывает необходимость комплексного теоретического исследования письменных доказательств.

Возросшая роль и существенное значение письменных доказательств в разрешении гражданских дел, их правильная правовая оценка для определения правовой квалификации спора и действенной защиты нарушенных прав позволяют считать исследование проблем письменных доказательств актуальным.

К тому же в практическую деятельность граждан и организаций широко внедряются новые технологии, в частности, использование электронных документов, электронной цифровой подписи, сведений, получаемых из Интернета и т.д. Все это побуждает ученых исследовать правовую природу сведений, полученных с помощью электронной техники, большую часть из которых правильнее считать письменными доказательствами (хотя это суждение далеко не бесспорно).

Актуальность исследования проблемы письменных доказательств обусловлена также бурным развитием гражданского оборота в свете международных торговых и экономических связей, возникновения споров между субъектами, разрешение которых невозможно без использования письменных доказательств.

Все это подтверждает актуальность комплексного исследования письменных доказательств в гражданском судопроизводстве.



Существующие недоработки теоретического и законодательного плана и, соответственно, нарушения практики применения законодательства требуют внесения новых предложений и рекомендаций по проблемам правильного понимания письменных доказательств. От этого зависит эффективность судебной защиты нарушенных прав субъектов гражданских правоотношений.

Последнее десятилетие прошлого и начало нынешнего столетия стали своеобразным итогом всего предшествующего накопления знания, а также началом нового витка научного прогресса, основанного на переосмыслении основных положений теории доказательств в свете проводимой судебно-правовой реформы. Вместе с тем разнообразие научных исследований в области теории доказательств не означает, что все ее проблемы получили свое достаточное разрешение. Отдельные вопросы, и среди них обозначенные проблематикой настоящего исследования, по-прежнему нуждаются в более глубокой, существенной и детальной разработке.

1. Анализ теории доказательственного права позволил сформулировать понятие «письменные доказательства». Письменные доказательства - это специальные средства доказывания, характеризующиеся специфическими способами воспроизведения с помощью знаков, на материальном или ином носителе, сведений, имеющих существенное значение для правильного разрешения дела и способом позволяющим определить достоверность этих сведений. К письменным доказательствам относятся: акты, договоры, справки, личная и официальная корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные на материальном носителе, судебные документы, закрепляющие совершенные судом процессуальные действия и постановления суда (приговоры, решения, определения).

2. Впервые в теории гражданского процессуального права разработана категория «необходимые письменные доказательства». Сформулировано понятийное содержание этих доказательств: «Необходимые письменные доказательства — это указанные в нормах материального или процессуального права носители письменной или иной знаковой информации, имеющие существенное значение для дела, которые должны быть в обязательном порядке представлены в суд лицами, участвующими в деле, а при невозможности их представления - истребованы судом по ходатайству лиц, участвующих в деле, или по своей инициативе».

3. Характеристика процессуальных действий лиц, участвующих в деле, по представлению доказательств и процессуальных действий суда по истребованию доказательств, а также анализ судебной практики убеждает в необходимости более детального процессуального регулирования этих функций.

С этой целью автор считает целесообразным введение в ГПК РК самостоятельных норм: «Представление лицами, участвующими в деле, судебных доказательств» и «Условия и порядок истребования судом доказательств». В этих нормах изложить особенности указанных процессуальных действий применительно к письменным доказательствам.

4. Обращено внимание на то, что сущность относимости письменных

доказательств заключается в наличие связи (отношения) между содержанием доказательств и обстоятельствами и фактами, подлежащими установлению для правильного разрешения гражданского дела. Связь же (отношение) содержания доказательств с искомыми по гражданскому делу обстоятельствами и фактами обусловлена, с одной стороны, объективными закономерностями отражательных процессов материального мира, с другой, - законодательными предписаниями. Представляется, что оценка относимости письменных доказательств осуществляется в два этапа. Первый осуществляется при подаче заявления в суд. Второй этап - при постановлении решения по делу .

5. Мы полагаем, что для определения допустимости письменных доказательств необходимо проверить и оценить их процессуальную форму с точки зрения, во-первых, надлежащего субъекта, правомочного проводить процессуальные действия, направленные на получение письменных доказательств; во-вторых, надлежащего источника сведений, составляющих содержание письменного доказательства; в-третьих, надлежащего процессуального действия, используемого для получения письменных доказательств; в-четвертых, надлежащего порядка проведения процессуального действия, используемого в качестве средства получения письменных доказательств.

5. По мнению автора, в теории гражданского процесса важно уточнить понимание достоверности письменных доказательств в целях получения однозначного вывода о включении этого критерия в число обязательных признаков письменных доказательств. Признание письменных доказательств достоверными не означает их трактовку как фактов реальной действительности, достоверных в силу своей объективной природы и существующих независимо от познавательной деятельности субъекта познания. Достоверность письменных доказательств необходимо рассматривать как гносеологическую категорию.

6. Аргументирован вывод о том, что признание допустимых, относимых и достоверных письменных доказательств достаточными означает, в итоге, что в совокупности все доказательства подтверждают наличие или отсутствие обстоятельств, подлежащих доказыванию при производстве по гражданскому делу. Особое значение имеет определение достаточности письменных доказательств в различных стадиях производства по гражданскому делу.

7. Мы считаем, что признание судом, стороной, иными участниками гражданского судопроизводства письменного доказательства влечет порождение юридических последствий (признание иска, отказ от него, заключение мирового соглашения), при условии, что оно получено из законного источника и не затрагивает (не ущемляет) законные права и интересы других лиц.

Автор считает, что судебные доказательства имеют, во-первых, содержание, т.е. сведения об искомых фактах (юридических, доказательственных), обладающие свойством относимости, во-вторых, процессуальную форму, т.е. носителя информации и способ доведения ее до суда, и, в-третьих, определенный процессуальный порядок получения и

исследования доказательственной информации. Эти три составляющих характеризуют правовую природу всех судебных доказательств, в том числе и письменных.

Требования, которым должны отвечать письменные доказательства:

1) содержать сведения, имеющие существенное значение для дела, которые должны быть отражены при помощи определенных знаков, доступных для их восприятия человеком;

2) исходить от лиц, не занимающих еще процессуального положения стороны, других лиц, участвующих в деле. Это признак частного характера, отграничивающий письменные доказательства от письменных объяснений сторон и третьих лиц, заключений эксперта, показаний свидетеля;

3) преимущественное возникновение письменных доказательств до возбуждения гражданского процесса, вне связи с ним. Это факультативный признак.

В теории гражданского процессуального права не выработано такого определения письменных доказательств, которое не вызвало бы тех или иных возражений и критики

1. Гражданский Процессуальный Кодекс Республики Казахстан от Конституция Республики Казахстан от 31 октября 2015 г. (с изм. и доп. на 18.04.2024 г. ).

2. Баймолдина З.Х. Гражданское процессуальное право Республики Казахстан: В двух томах. Учебник.- Алматы: КазГЮА, 2001.

3. Викут М.А., Зайцев И.М. Гражданский процесс России: Учебник.- см.: Юристь, 1999. 412 с.

4. Калимова А.С., Бычкова Е.С. «О состоянии и проблемах совершенствования использования института специальных знаний в гражданском судопроизводстве» Фемида 2000, № 10

5. Добровольский А.А., Иванова С.А. Основные проблемы исковой формы защиты права. –М.:МГУ, 1979.

Құсайынов Ж.Н.

## КОНСТИТУЦИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

За годы государственной независимости росло и крепло стремление многонационального народа Казахстана. В демократии и свободе, подтверждением чему является сделанный народом выбор, конституционно утвердивший нашу Республику демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы.

Конституция утверждает нашу Республику в качестве независимого демократического государства с президентской формой правления, в котором единственным источником государственной власти является многонациональный народ Казахстана. Важнейшими приоритетами демократических принципов конституционного строя являются: экономическая свобода, идеологическое и политическое многообразие, равенство всех перед законом. Но особенно значимой для нашей страны является конституционное закрепление положений, касающихся защиты человека, его права и свобод.

За пройденный период немало сделано и делается для обеспечения стабильности казахстанского общества, не допускается дискриминация по мотивам происхождения, социального и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношений к религии и по иным обстоятельствам. И чрезвычайно важным является то, что казахстанское общество в непростых условиях коренных преобразований сумело сохранить внутреннее равновесие в стране и избежать дестабилизации в обществе, межэтнических, межконфессиональных и других конфликтов.

О степени правового развития государства свидетельствует уровень обеспеченности и защищенности конституционных прав человека и гражданина. И этот показатель весьма важен, так как является одним из основных ориентиров в процессе построения правового государства и гражданского общества [1].

По мнению Н.И. Акуева, конституционная постановка вопроса о ценности человека, его прав и свобод «обусловлена стремлением защитить права человека и является органичной для Казахстана, где в ходе так называемой «добровольной коллективизации» были загублены миллионы жизней коренного населения, расстреляны и политически репрессированы многие десятки тысяч людей разных национальностей, депортированы в массовом порядке целые народы, территория республики была усеяна тюрьмами Гулага» [2].

При анализа этой неразрывной взаимосвязи высвечивается неоспоримая истина о том, что общество, в котором попираются права человека, не может

быть свободным, открытым и демократичным, а государство, ставящее себя выше человека, его прав и свобод, не может считаться цивилизованным, гуманным, а значит, и имеющим перспективу своего развития. Поэтому правовое развитие должно обеспечить соответствие казахстанской Конституции общепризнанным принципам и нормам международного права, в первую очередь, касающимся защиты прав и свобод человека [1].

В современных условиях интеграционного мира происходит постоянное сближение и взаимопроникновение правовых принципов и общественных институтов, которые выражают гуманистические идеалы человечества, поэтому Конституция Казахстана не могла не вобрать в себя основные положения Всеобщей декларации прав человека и соответствующих пактов, принятых ООН. Обеспеченность и защита гражданских, политических, экономических, социальных культурных прав человека и гражданина гарантированы Конституцией Республики Казахстан. Правам и свободам человека и гражданина посвящена группа статей, входящих во 2 раздел Конституции (ст. 10-39), в основу которых заложены нормы общепризнанной в мире Всеобщей декларации прав человека, что свидетельствует о неизменности следования Казахстана по выбранному им пути демократии и утверждения общечеловеческих ценностей.

Конституция прямо запрещает пропаганду или агитацию насильственного изменения конституционного строя, нарушения целостности Республики, подрыва безопасности государства, войны, социального, расового, национального, религиозного, сословного и родового превосходства, а также культа жестокости и насилия (п. 3 ст. 5; п.3 ст. 20). То есть в данных положениях проявляется охранительная функция Конституции, направленная на обеспечения стабильности и порядка в обществе.

Конституционные права человека и гражданина в Республике Казахстан обеспечены юридической защитой, поэтому человек вправе не просить, а требовать защиты своих прав, принадлежащих каждому от рождения и признаваемых абсолютными и неотчуждаемыми.

В первую очередь, это касается гражданских прав, т.е. личных прав и свобод, к которым относятся такие права, как права на жизнь, право на личную свободу и равенство, право на уважение человеческого достоинства, право на защиту чести и репутации, право на свободу передвижения и выбор места жительства, право на неприкосновенность жилища, право на свободу слова и совести и т.д. (ст. ст. 15 -18, 21, 22, 25).

Важнейшим правом человека является право на жизнь, ибо без обеспечения и защиты этого права нельзя говорить о других правах и свободах. Никто не вправе произвольно лишать человека жизни. Смертная казнь устанавливается законом как исключительная мера наказания за особо тяжкие преступления с предоставлением приговоренному права ходатайствовать о помиловании (ст. 49 УК РК).

Смертная казнь – самая жестокая мера уголовного наказания в УК РК. Поэтому во избежание приведения в исполнение необоснованного смертного приговора Уголовный кодекс РК устанавливает для приведения в исполнение

приговора о смертной казни срок не ранее, чем по истечении одного года с момента вступления его в силу.

В отношении уголовных дел, по которым были вынесены смертные приговоры, в обязательном порядке производится проверка Верховным судом и Генеральной Прокуратурой Республики Казахстан. В последующем каждое такое дело рассматривается в Комиссии по вопросам помилования при президенте Республики Казахстан.

При принятии решения о помиловании принимается во внимание личность осужденного, его возраст, семейное положение, наличие в прошлом судимости и другие обстоятельства.

В случае помилования смертная казнь может быть заменена лишением свободы на срок 25 лет с отбыванием наказания в исправительной колонии особого режима [3].

Положения Конституции по защите права на жизнь нашли отражения в дальнейшее развитие в целом ряде законодательных актов. В частности, это такие законы, как «О безопасности дорожного движения», «О пожарной безопасности» и др.

В соответствии с требованиями Конституции, всестороннюю законодательную защиту получили личная жизнь граждан, их неприкосновенность, честь и достоинство. Любые посягательства на эти гуманистические ценности по закону должны строго пересекаться. И в большинстве случаев это делается. Но, к сожалению, не всегда. И связано это, как правило, с правовым нигилизмом, неправильным пониманием отдельными государственными служащими своих прав и обязанностей, а порой и нежеланием отстаивать эти общечеловеческие ценности.

По информации представителя Комиссии по правам человека при президенте РК С.К. Журсимбаева, усилия государства по обеспечению защиты прав граждан, их чести и достоинства сводятся на нет незаконными действиями отдельных должностных лиц, а факты нарушения конституционных прав граждан органами уголовного преследования «стали постоянными и привычными» [4]. Представляется, что решения такого рода проблем лежат, прежде всего, в плоскости повышения уровня правосознания населения, нетерпимости к любым нарушениям закона и, главное, уважительного отношения к себе каждого гражданина Республики.

Одним из важнейших конституционных завоеваний является право на свободу совести, означающее, что сегодня каждый человек может самостоятельно решать вопрос вероисповедания, что весьма важно для нашей многонациональной Республики, на территории которой сосуществует различные религии и конфессии.

Свобода совести и вероисповедания в Казахстане регулируется Законом РК «О свободе вероисповедания и религиозных объединениях», предоставляющим гражданам право создавать религиозные объединения, совершать религиозные обряды и церемонии, то есть обеспечивающим возможность реализации гражданами своего конституционного права.

Вместе с тем, в целях охраны общественного порядка, безопасности,

жизни, здоровья и нравственности граждан осуществление свободы совести может законодательством ограничиваться.

В Казахстане конституционно обеспечена и защищена группа прав социального аспекта, что подчеркивается представительством ОБСЕ в Казахстане. По мнению аналитика по правам человека Центра ОБСЕ в Казахстане Биргит Кайнц, «... с точки зрения прав человека Конституция весьма приемлема. Гарантируется очень широкий спектр прав, причем, намного больше социальных и экономических, чем в большинстве западных государств» [5].

В то же время, опыт самостоятельного развития и анализ реформ в Казахстане показывают, что нередко вопросы реформирования в социально-культурном комплексе происходили без должного учета социальных последствий, без создания необходимых мер, способных смягчить процесс адаптации населения к условиям переходного периода. Следует отметить, что реализация социальных прав в полном объеме находится в зависимости от развития потенциальных возможностей общества в области образования, здравоохранения и культуры. Поэтому концепция дальнейшего развития социального государства должна исходить из необходимости создания новой модели социально-культурной политики государства, позволяющей ориентировать общество на достижение уровня жизни развитых в экономическом плане стран.

Наше государство, несмотря на всю сложность финансового и экономического положения, постепенно, применительно к новым условиям, преодолевает большие и серьезные проблемы в социальной сфере. И эти проблемы по мере роста экономического потенциала страны должны и будут решаться масштабней, на более высоком качественном уровне.

#### Список использованных источников

- 1 Муслимов Э.Е. [Вестник КАСУ - Конституция Республики Казахстан на защите прав человека и гражданина \(vestnik-kafu.info\)](https://vestnik-kafu.info/journal/30/1244/) <https://vestnik-kafu.info/journal/30/1244/>
2. Акуев Н.И. Конституция РК и ее демократические приоритеты: Материалы международной научно-практической конференции «5-летие Конституции и законотворческий процесс в РК» (28-29 августа 2000 г.). – Астана, 2010. - С. 10.
3. Основные международные документы по правам человека. Материалы и комментарии. - Алматы, 1998. - С. 52.
4. Журсимбаев С.К. Защитить человека от пыток // ЮГ. 1999. 14 июля.
5. Кайнц Б. Значение международных норм по правам человека для развития конституционного строя РК. Материалы Международной научно-практической конференции «5-летие Конституции и законотворческий процесс в РК» (28-29 августа 2000 г.). – Астана, 2010. - С. 112.

Сагадиев У.Б.

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

С позиции Международной организации труда (МОТ) спор права - это спор о возбуждении или толковании существующего права (или обязательства), закрепленного в законодательстве, коллективном договоре или трудовом договоре.

Его сущность заключается в утверждении, что работник или группа работников не получили того, что предполагалось должным им по праву. Спор интересов возникает из несогласия относительно будущих прав и обязательств и обычно является результатом неудачных переговоров по заключению коллективного договора [1].

Первые попытки создания специальных органов по разрешению коллективных трудовых споров были предприняты в начале 19 века в Европе. Во Франции первый «Совет сведущих людей», созданный на паритетных началах из представителей работников и работодателей, был образован в 1806 году в Лионе. Но это был скорее прообраз специализированных судов по трудовым делам. В этом французском городе в октябре 1830 года представители рабочих ткацких фабрик и работодатели при посредничестве префекта смогли выработать тарифное соглашение. Впрочем, фабриканты его вскоре начали массово нарушать, на что рабочие ответили восстанием лионских ткачей. Приоритет в развитии института примирительного посредничества принадлежал Англии, где в 40-х годах XIX в. создаются примирительные камеры, организованные практически во всех значительных промышленных центрах. Они создавались как по инициативе работников, так и инициативе работодателей [2].

Между тем правовая регламентация примирительно-третейского разбирательства на Западе получила значительное распространение. Германский Закон «О порядке на производстве» 1869 года установил: «отношения между самостоятельными предпринимателями и наемными работниками являются, за исключением ограничений, установленных государственными законами, предметом свободной договоренности». Этот же Закон обосновал право на официальное признание профсоюзов со стороны работодателя [3].

В случае возникновения трудовых конфликтов государственное вмешательство в Англии чаще всего выражалось через добровольное примирение (посредничество) либо через добровольный арбитраж. Последний осуществлялся через промышленные суды. Решение таких судов исполнялось строго добровольно [4]. Для современного общества деятельность специализированных судов в научном сообществе усматривается имеющей практический интерес.

К примеру, некоторые авторы отмечают перспективным развитие трудового в качестве специализированного постоянно действующего третейского суда для разрешения не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров. В качестве положительного примера



приводится деятельность Московского трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров и созданных в Санкт-Петербурге и Пензе центров примирительных процедур по трудовым спорам. Коллективные трудовые споры как социальное явление и институт трудового права были генетически связаны с коллективным договором.

Как указывал И.С. Войтинский, коллективный договор рождается как результат соглашения (примирительное разбирательство) и приводится в жизнь методом соглашения и арбитража (примирительное и третейское разбирательство) [5]. Споры о праве по своей природе, как правило, требуют судебных способов разрешения или близких по функциям административно-арбитражных. Судебный орган рассматривает конфликт по существу на основании закона, и его решение обеспечивается принудительным исполнительным производством.

Это могут специализированные трудовые суды (Бразилия, Германия, Испания, Мексика, Финляндия, Франция, Швеция и др.) или общие суды. При этом трудовые суды обычно создаются на паритетных началах из представителей работодателей, работников и государства, что служит проявлением принципов социального партнерства. Между тем во многих странах в качестве добровольной альтернативы допускаются и примирительно-посреднические и арбитражные процедуры разрешения спора о праве [6]. Право работников и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов предполагается Европейской социальной хартией. Одна из основных норм международного уровня представляет собой Рекомендацию МОТ № 130 [7].

Данная Рекомендация воспроизводит процедуру «Grievance procedures», распространенную в США и в ряде других стран. Она является своеобразной разновидностью примирительно-третейского разбирательства и предусматривает многоступенчатый процесс разрешения спора между администрацией или совместно представителями администрации и профсоюзов. Эта процедура завершается обращением к арбитру, решение которого имеет обязательную силу. Отдельный интерес в контексте исследования международного опыта разрешения трудовых конфликтов представляет система специализированных трудовых судов Германии. Данная система состоит из трех инстанций: - судов по трудовым делам первой инстанции, рассматривающих дела по существу; - земельных судов по трудовым делам, которые рассматривают апелляции на решения судов низшей инстанции; - Федерального суда по трудовым делам, который является верховной судебной инстанцией, имеющей право изменить или отменить решение любого трудового суда. Федеральный трудовой суд подчиняется федеральному министру труда и социальных вопросов с правом совещательного голоса со стороны федерального министра юстиции.

Трудовые суды первой инстанции состоят из одной или более палат, в состав которых входят профессиональный судья, который является председателем, и два судьи - представители работников и работодателей. Решение наиболее важных дел, а также принятие руководящих постановлений

Федерального трудового суда осуществляется Большим сенатом (который возглавляет президент Федерального трудового суда), в состав которого также входят председатели других сенатов; кроме сената, председателем, соответственно, является президент, а также по три судьи - члены сенатов со стороны работников и работодателей [8].

Еще одним важным принципом деятельности судов по трудовым делам является содействие достижению примирения между сторонами. Такое требование закрепляется на законодательном уровне. Так, Закон ФРГ о трудовой юстиции обязывает суды по трудовым делам добиваться примирения сторон на всех стадиях процесса. Конечно, дело начинается с попытки примирения сторон, которая осуществляется единолично председателем суда.

В процессе примирения председатель обсуждает со сторонами суть разногласий и выражает свое юридически обоснованное мнение по существу спора, предоставляя тем самым сторонам возможность решить спорный вопрос. Это позволяет значительную часть трудовых дел (около 30%) завершить достижением компромисса, зафиксированным судом. В некоторых странах для процесса примирения сторон в конфликтных трудовых ситуациях предусмотрена специальная стадия разрешения трудового спора. Трудовые суды являются более доступными для работников.

Хотя трудовые дела рассматриваются по правилам гражданско-процессуальных кодексов, то есть общие принципы рассмотрения в трудовых судах совпадают с рассмотрением в судах общей юрисдикции, существует ряд процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров в большинстве стран Европы. Процедура разрешения трудовых споров является более быстрой, упрощенной и дешевой (судебные расходы сторон меньше, чем в гражданских судах). Решения судов первой инстанции подлежат немедленному исполнению. Процедура рассмотрения спора характеризуется устностью. Судьи проявляют большую активность и инициативу в ведении процесса, сборе доказательств.

Существует специфика в представительстве сторон, распределении бремени доказывания, оценке доказательств [9]. Эти и другие особенности рассмотрения трудовых споров специализированными судами привели к формированию трудового процессуального права, что является свидетельством признания автономии трудового права и повышения его эффективности. Помимо судебной системы особой спецификации, в зарубежных странах широко распространен такой метод решения конфликтных ситуаций в трудовой деятельности, как медиация. Медиация является подходом, направленным на обеспечение взаимодействия между сторонами, помощь им в концентрации внимания на реальных аспектах трудового спора и предложение вариантов решения проблемы, удовлетворяющих интересы и потребности соответствующих сторон. Медиация функционирует, как мост, между сторонами, помогая сгладить неровности, влияющие на решение сторон. Важно отметить, что медиация не заменяет получения юридической консультации.

Медиацию можно рассматривать как процедуру, обеспечивающую взаимодействие с другой стороной, а также такую, что просто организует

мысли человека по поводу конфликта в нужном направлении и определяет его отношение к этому конфликту. В процессе решения трудовых конфликтов посредством медиации особое место принадлежит третьей стороне - медиатору, который представляет интересы сразу обеих сторон, что выделяет такой метод среди многих других и отражает особое достижение современного социума [10].

Существенную роль данное направление решения конфликтов имеет в трудовом праве многих стран Европы. Рассмотрение трудовых споров в странах англосаксонской (например, США и Великобритании) и романо-германской (Германия, Российская Федерация) правовой семьи имеет как общие моменты, так и специфические черты. В частности, предусматривается, что процедуру разрешения трудовых споров в указанных странах можно разделить на неофициальную (досудебную) и официальную, предполагающую рассмотрение спора в соответствующих государственных органах и суде. К досудебным способам урегулирования споров в США относятся: примирительные процедуры на локальном уровне (Grievance procedures, grievance), третейское разбирательство и медиация. Досудебное урегулирование спора на локальном уровне достаточно широко распространено.

Обычно урегулирование конфликта осуществляется в несколько этапов. К досудебному порядку урегулирования спора можно отнести также третейское рассмотрение дела, которое является обязательным в случаях, предусмотренных соглашением сторон. Работодатели при заключении трудового договора могут включить в него соглашение о третейском разбирательстве (Prehire Arbitration Agreements), под которым понимается условие договора о досудебном урегулировании спора. Как правило, такие соглашения заключаются с целью ограничения права работников на обращение в суд. Однако судебная практика по применению таких соглашений достаточно противоречива и не гарантирует ограничения права работника на судебную защиту [11].

По общему правилу право американских работников на обращение в суд ограничено. Если предмет спора составляет дискриминация по каким-либо критериям (по беременности, гендерной принадлежности или сексуальной ориентации), то он рассматривается в The U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Обращаясь к рассмотрению регламентации трудовых споров в Великобритании, отметим, что досудебное урегулирование споров в Великобритании может осуществляться на локальном уровне, при помощи третейского разбирательства и медиации.

С целью содействия досудебному урегулированию споров на уровне организации Консультативной, согласительной и арбитражной службой (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) был принят Процедурный кодекс № 1 (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures). Несмотря на то, что его положения носят рекомендательный характер, суды принимают во внимание его положения при рассмотрении споров. Процедурный кодекс устанавливает требования к справедливому и открытому рассмотрению спора, которое обеспечивается путем последовательного рассмотрения дела, учета

всех обстоятельств, участия работника на всех этапах рассмотрения спора и возможность внесения им предложений, письменного извещения работника, предоставление ему доступа ко всем материалам дела и возможность изготовления копий любых письменных доказательств. Предусмотрена возможность участия представителя работника на всех этапах рассмотрения споров. Работодатели на основе Процедурного кодекса могут разрабатывать собственные правила урегулирования споров на рабочих местах [12].

Таким образом, процесс защиты трудовых прав в Казахстане, в большей степени схож с порядком в странах романо-германской правовой системы: имеется досудебная стадия разрешения споров и судебный порядок.

В нашей стране судебный порядок рассмотрения трудовых споров представлен судом общей юрисдикции трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

Со времен обретения Казахстаном независимости предпосылок по созданию специализированных судов по трудовым вопросам не зафиксировано. В этой связи, полагаю обоснованным создание специализированного суда по защите трудовых прав, что позволило бы формировать практику по всем категориям дел в трудовой сфере, проводить качественную аналитическую и разъяснительную работу, обеспечить доступность к судебной защите, «разгрузив» суды общей юрисдикции.

#### Список использованных источников

1. Шойнхорова В.В., Бажин А.С. Анализ основных причин конфликтов в организации с позиции антикризисного управления // Студент. Аспирант. Исследователь. – 2016. - №9. – с. 36-45
2. Канторович Я.А. Коллективный договор, - 2-е изд., доп. –Л.: Изд.Ленингр.Губ.Совета.Проф.Союзов, 1925, 633 с.
3. Вальтер М. Трудовое право Германии [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-subsidiarnosti-v-trudovom-prave-germanii-ierarhiya-norm-i-printsip-subsidiarnosti> (дата обращения 20.04.2023)
4. Канторович Я.А. О некоторых особенностях английского трудового права [Электронный ресурс] // // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-instituta-43-zaschity-personalnyh-dannyh-v-trudovyh-otnosheniyah-v-anglii> (дата обращения 20.04.2023)
5. Войттинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primiritelnye-i-soglasitelnye-protsedury-slozhnosti-perevoda-ili-na-puti-k-edinomu-ponyatiynomu-apparatu> (дата обращения 20.04.2023)
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т 2., - М.: Статут, 2009, 1151 с.
7. Ветрова Е.А., Гуляева А.Е. Особенности регулирования трудовых

конфликтов в России // Материалы Ивановских чтений. – 2017, - № 1-2 (11) – с. 24-31

8. Исмаил Р.Н. Ильинова О.В. Трудовые конфликты: причины возникновения и способы разрешения // Экономическое развитие России: тенденции и перспективы. - Нижний Новгород: НГПУ им. Минина, 2016, с. 153- 157

9. Носир Г. Управление конфликтными ситуациями в организации // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально экономических и общественных наук. – 2015, № 2-4 (169), с. -199-202

10. Орлова Л.В. Процедура медиации как инструмент урегулирования конфликтных ситуаций в сфере трудовых отношений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017, № 3, с. – 12-16

11. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права, 2018 ,№ 5, с.15

12. Эргашева И.В. Международно-правовая регламентация трудовых споров [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodno-pravovaya-reglamentatsiya-trudovyh-sporov> (дата обращения: 18.04.2023)

**Советбекова А.К.**

## **ПОНЯТИЕ И ЦЕЛЬ СУДЕБНОГО ДОКАЗЫВАНИЯ**

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Установление фактических обстоятельств дела осуществляется путем судебного познания.

Судебное познание - разновидность познавательной деятельности человека, процесс; постижения им закономерностей (фактов, обстоятельств) объективного мира [1, с. 270].

В гражданском судопроизводстве основным способом познания обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, является Установление их наличия или отсутствия с помощью судебных доказательств, т.е. судебное доказывание.

Основой судебного доказывания служит связь явлений в природе и обществе. Эта связь позволяет суду при наличии одного явления (факта, обстоятельства) сделать вывод о существовании другого явления (факта, обстоятельства).

В самом общем виде судебное доказывание можно определить как деятельность субъектов, направленную на установление наличия или отсутствия юридических фактов и иных обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела, с помощью судебных доказательств.

Целью судебного доказывания является установление обстоятельств гражданского дела, т.е. выявление с помощью доказательств наличия или отсутствия юридических фактов, с которыми закон связывает наступление определенных правовых последствий для сторон (заявителя), а также других обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела.

Судебное доказывание состоит из трех неразрывно взаимосвязанных и взаимообусловленных видов (этапов) доказательственной деятельности:

- представления и собирания доказательств;
- исследования (проверки) доказательств в судебном заседании;
- оценки доказательств.

В гражданско-процессуальной литературе высказаны различные мнения по понятию судебного доказывания.

Одни считают, что оно есть только логическое познание, мыслительная деятельность судей по оценке доказательств. Согласно приведенному мнению в содержание судебного доказывания не включается процессуальная деятельность по представлению, собиранию и исследованию доказательств.

Другие понимают его как совокупность процессуальных действий суда и лиц, участвующих в деле, по представлению, собиранию и исследованию доказательств. Данное мнение является противоположным предыдущему. Так, например, С.В. Курьмев считал, что мыслительная, логическая деятельность исключается из судебного доказывания и поэтому к судебному доказыванию не относится оценка доказательств [2, с. 25].

Судебное доказывание нельзя отождествлять только с мыслительной либо лишь с процессуальной деятельностью суда или, участвующих в деле. Сюда включается как мыслительная, так и процессуальная деятельность по собиранию, представлению, исследованию и оценке доказательств. Перечисленные действия суда (судей) и лиц, участвующих в деле, регламентируются нормами гражданского процессуального права и имеют процессуальный характер. Но эта процессуальная деятельность нерасторжимо связана с умственной, логической, мыслительной деятельностью. Можно сказать, что вне логико-мыслительной деятельности не может быть процессуальной деятельности суда и лиц, участвующих в деле.

Поэтому правильной представляется позиция тех ученых-процессуалистов, которые рассматривают судебное доказывание как понятие, включающее в себя мыслительную и процессуальную деятельность субъектов гражданских процессуальных правоотношений. В судебном доказывании органически сочетаются две равноценные стороны: мыслительная и практическая. Мыслительная (логическая) сторона доказывания подчинена законам логического мышления; практическая (процессуальная) деятельность, т.е. процессуальные действия подсказыванию, подчинена предписаниям правовых норм и основана на них. Судебное доказывание - единство двух видов деятельности: логической и процессуальной.

Разночтения в научной литературе и по вопросу о том, кто и в какой мере осуществляет доказательственную деятельность, т.е. о субъектах судебного доказывания.

В дореволюционной литературе судебное доказывание сводилось к доказательственной деятельности только тяжущихся лиц (сторон). Так, А.Х. Гольмстен писал: «Доказательства всегда представляются стороною: доказывание есть предмет права стороны и права исключительного; суд ни в коем случае не собирает сам доказательств или справок» [3, с. 62].

В советское время концепция доказательственной деятельности видоизменялась следующим образом.

Вначале обосновывали необходимость расширения круга субъектов, осуществляющих доказательственную деятельность: ими назывались не только стороны, но и другие лица, участвующие в деле. Так, А.Ф. Клейнман писал, что доказывание состоит в том, что стороны и другие участвующие в деле лица представляют суду доказательства, анализируют их и делают из доказательств выводы о спорных фактах.

В период с 50-х до середины 80-х годов господствовал взгляд о том, что суд является основным субъектом доказывания. Субъектами доказывания назывались суд и лица, участвующие в деле. В гражданском процессуальном законодательстве закрепились были положения о том, что деятельность по доказыванию осуществляется судом, сторонами и другими лицами, участвующими в деле. Закон возлагал на суд обязанность по всестороннему, полному и объективному выяснению всех обстоятельств гражданского дела (ст. ст. 14, 48 и др. ГПК КазССР).

Изменение подхода к сложившейся в советский период доказательственной деятельности по гражданским делам наблюдается с середины 80-х гг. XX столетия. Современная концепция доказательственной деятельности нашла отражение в обновленном гражданском процессуальном законодательстве.

ГПК закрепляет следующие положения:

- представление и собирание доказательств осуществляется сторонами и другими лицами, участвующими в деле (ст. ст. 15, 65, 66; часть 3 ст. 335; ст. 377 и др.);

- исследование доказательств производится судом, сторонами и другими лицами, участвующими в деле, при разбирательстве гражданского дела в судебном заседании (ст. ст. 195-206, 208, 210, 211, 354-356, 376, 398 и др.);

- оценка доказательств составляет прерогативу суда (ст. ст. 16, 77 и др.). Лица, участвующие в деле, также могут давать собственную оценку доказательств, но эта оценка носит личный характер, и какого-либо юридического значения не имеет (процессуального последствия не влечет).

Таким образом, деятельность по собиранию, представлению и исследованию доказательств осуществляется лицами, участвующими в деле. Обязанность подсказыванию возлагается, в первую очередь, на стороны и третьих лиц. Стороны, третьи лица, заявители и другие лица, участвующие в деле, активно участвуют в собирании, представлении и исследовании доказательств.

Суд полностью освобожден от сбора доказательств по собственной инициативе в целях установления фактических обстоятельств дела. Суд по

мотивированному ходатайству стороны оказывает ей содействие, в получении необходимых материалов в порядке, предусмотренном законом (часть 2 ст. 15 ГПК).

Судом осуществляется деятельность по исследованию и оценке доказательств, представленных сторонами и другими лицами, участвующими в деле, либо подученных по запросу суда при наличии на то ходатайств заинтересованных лиц.

Из содержания гражданского процессуального законодательства вытекает, что субъектами доказывания является стороны и иные лица, участвующие в деле, а также суд.

#### Список использованных источников

1. Баймолдина З.Х. Гражданское процессуальное право Республики Казахстан: В двух томах. Учебник.- Алматы: КазГЮА, 2001.
2. С.В. Курьмев Гражданский процесс России: Учебник.- СМ.:Юристъ, 2020 г.
3. Гражданский процесс: Учебник / Под ред. В.А.Мусина, А.Х. Гольмстен.-М.: ТОО «Фирма ГАРДАРИКА», 2022 г.
4. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377>



Измайлов Р.Р.

## ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРОКОВ В ГРАЖДАНСКОМ ПРАВЕ

Магистрант образовательной программы 7M04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Правильное исчисление срока предполагает точное определение его начального и конечного моментов. Срок может быть определен календарной датой, периодом времени или указанием на событие, которое неизбежно должно наступить. Календарной датой срок определяется в случае, когда возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей необходимо связать с определенным моментом времени, либо с конкретным числом каждого месяца, квартала и так далее. В соответствии со ст. 173 Гражданского кодекса Республики Казахстан течение срока начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которым определено его начало. Так, наниматель обязан вносить квартирную плату за занимаемое им по договору жилое помещение ежемесячно, не позднее 10 числа, следующего за прожитым месяцем.

Просрочка начинается с 11 числа месяца, следующего за прожитым (ст. 173 ГК РК). Следовательно, по общему правилу, предусмотренному этой статьей, первый день срока не учитывается.

Периодом срок определяется, если необходимо указать промежуток времени, в пределах которого гражданские права и обязанности должны возникнуть, существовать, изменяться или прекращаться. В этом случае срок исчисляется годами, месяцами, неделями, днями, часами, минутами, кварталами, декадами, сутками и т.п. Чтобы определить срок периодом времени, необходимо установить начальный момент его течения. Сроки могут определяться путем указания на события, которые неизбежно должны наступить (начало сезона, достижение определенного возраста). Начало течения срока специальным законодательством может быть определено и иначе. Так, при невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения о нем, а если невозможно установить этот месяц - 1 января следующего года. Исчисление срока доставки грузов железной дорогой начинается с 24 часов дня приемки грузов к перевозке. Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующий месяц и число последнего года срока. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца срока. Срок, определенный в полмесяца, рассматривается как срок, исчисляемый днями, и считается равным 15 дням. Срок, исчисляемый неделями, истекает в соответствующий день последней недели срока. В случаях, когда последний день срока приходится на нерабочий день, днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Например, если договор заключён 7 октября сроком на один месяц, то

исполнение, предложенное должником 9 ноября, должно считаться исполненным в срок. Если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может быть совершено до 24 часов последнего дня срока. Должник, обязанный вернуть долг 3 июня, может совершить это действие до 24 часов указанного дня. Правило это не применяется, когда действия должны быть совершены в организации. В таком случае лицо ограничено временем работы организации. Если последний срок совершения действия должны быть совершены до конца рабочего дня организации, а не до 24 часов последнего дня срока. Все письменные заявления и извещения, сданные на почту или телеграф до 24 часов последнего дня срока, считаются сданными в срок. Данное правило носит общий характер. Например, иск, предъявленный гражданину, в случае сдачи искового заявления на почту до 24 часов последнего дня трёхлетнего срока считается предъявленным в пределах срока исковой давности, хоть и поступил в суд за его пределами. При письменном заключении договора с указанием срока для ответа, ответ считается данным своевременно, если он сдан на почту либо телеграф до 24 часов последнего дня срока.

Надлежащее исполнение обязательства, которое является одним из основных принципов гражданского права, включает в себя как важнейший элемент соблюдение условия о сроке. Срок исполнения является одним из существенных условий большинства видов договоров. В новом гражданском кодексе, правда, не предусмотрено правило, относившее срок наряду с предметом и ценой к существенным пунктам договора. Это вызвано тем, что как между гражданами, так и, хотя в меньшей степени, между социалистическими организациями возможны так называемые бессрочные договоры. Собственно, обязательным для всех видов договоров является лишь предмет обязательства. Поэтому ГК РК относит к существенным те пункты договора, которые признаны такими по закону или необходимы для договоров данного вида, а также все те пункты, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение. Для отношений между социалистическими организациями характерно то, что условие о сроке, как правило, должно быть предусмотрено законом или договором.

Срок исполнения можно понимать двояко: 1) как момент исполнения, 2) как промежуток времени, который дается должнику для исполнения обязательства. В.И. Корецкий считает, что о сроке исполнения можно говорить лишь во втором значении. Условие о моменте исполнения наряду с условием о сроке исполнения включается им в более общее понятие «условие о времени исполнения». Но на практике между этими терминами не делают особого различия и понятие «срок исполнения», так же как и «время исполнения», употребляют и когда имеется в виду момент исполнения, и когда имеется в виду промежуток времени, необходимый для исполнения. Срок исполнения обозначается календарной датой, отрезком времени (например, «через месяц») или ссылкой на определенное событие (например, «с открытием навигации»).

Различают общие и частные (или промежуточные), начальные и конечные сроки исполнения. Под общим сроком понимается срок исполнения всего обязательства в целом, под частным — исполнение его в определенной части,

когда такое исполнение по частям предусмотрено законом или договором.

Кроме того, в пределах общего срока исполнения выделяют срок, в который должник обязан приступить к исполнению своих обязанностей (начальный), и срок окончания исполнения (конечный). В большинстве договоров значение имеет лишь конечный срок исполнения. Но в некоторых обязательствах, относящихся в основном к производству работ, правовое значение придается начальному сроку. Кроме того, надо различать еще срок действия договора, в пределах которого наступают сроки исполнения обязательств по договору. Общий срок исполнения не всегда совпадает со сроком действия договора. Исполнение последней по порядку обязанности в договоре может быть произведено раньше истечения срока действия договора. Например, договор поставки заключен на год, но последнее обязательство исполнено раньше окончания года. В таких случаях срок действия договора становится формальным.

Важнейшую роль, несомненно, играют общие сроки. Но наряду с ними и именно для выполнения их имеют значение и промежуточные сроки. Они стимулируют неисправную сторону к выполнению конечных сроков исполнения договоров. В договоре поставки, например, за нарушение каждого частного срока исполнения с должника взыскивается неустойка, а непоставленная продукция прибавляется к количеству продукции следующего промежуточного периода. В договоре подряда на капитальное строительство в случае выполнения работ к конечному сроку, предусмотренному договором, пеня и неустойка, взысканные за нарушение промежуточных сроков, возвращаются подрядчику (принцип «двойного стимулирования»).

Общие сроки в планово-договорных обязательствах, как правило, устанавливаются в соответствии с плановыми актами, на основе которых заключается договор. Промежуточные сроки стороны могут устанавливать по своему соглашению. Споры о сроках исполнения договоров занимают довольно значительное место среди преддоговорных споров.

Установление в договорах частных сроков поставки (особенно внутримесячных) и соблюдение их приобретают особое значение в новых условиях экономического стимулирования, так как это способствует выполнению заданий. Но на практике нередко недооценивают значение промежуточных сроков и вовсе не устанавливают их в договорах. Особенно это касается договора подряда на капитальное строительство. Отсутствие промежуточных сроков не дает возможности применять штрафные санкции за нарушение их, не стимулирует должника к своевременному исполнению обязательства, приводит к нарушению конечных сроков исполнения.

В обязательственном праве различают неисполнение обязательства и ненадлежащее исполнение, одним из видов которого является просрочка должника. Кредитор также может не исполнить своих обязанностей, тогда говорят о просрочке кредитора. Определение этих понятий и ограничение их от других видов неисполнения, несомненно, имеют большое значение для правильного применения правил об ответственности за нарушение договорных обязательств.

Просрочка является прежде всего юридическим фактом, но в отличие от таких нарушений договора, как нарушение условия о качестве, она является длящимся юридическим фактом.

Освобождение должника от ответственности также имеет место не на основании вины кредитора в просрочке, а на основании причинной связи между просрочкой кредитора и просрочкой должника. Для того чтобы должник освободился от ответственности за свою просрочку, необходимо и достаточно установить, что его просрочка явилась следствием просрочки кредитора (не мог отгрузить продукцию в срок, так как покупатель не представил отгрузочную разнарядку; не мог своевременно выполнить строительно-монтажные работы, потому что заказчик не обеспечил в срок материалами или оборудованием и т.п.).

Как просрочка должника, так и просрочка кредитора вызывают однотипные правовые последствия. Это объясняется близостью таких нарушений, как просрочка должника и просрочка кредитора, которые в силу своей однотипности и схожести вызывают применение однотипных и схожих гражданско-правовых санкций.

Гражданско-правовая ответственность выполняет важные функции: 1) восстановление нарушенных неисполнением обязательства имущественных интересов кредитора, возмещение причиненного ущерба (компенсационная функция), 2) стимулирование надлежащей деятельности участников гражданских правоотношений (стимулирующая, или воспитательная, функция). Однако эти функции могут осуществляться надлежащим образом лишь в том случае, если применение гражданско-правовой ответственности будет обладать достаточно большой эффективностью.

Вопрос об эффективности имущественной ответственности - очень большая и сложная проблема, исследование которой выходит далеко за рамки настоящей работы. Можно только указать на отдельные причины, которые мешают в надлежащей мере использовать институт гражданско-правовой ответственности.

Нельзя забывать, что имущественная ответственность является подсобным средством обеспечения своевременного выполнения плановых обязательств, что она может играть стимулирующую роль лишь в правильном сочетании с другими правовыми мерами и средствами, способствующими выполнению договоров в срок. Гражданско-правовая ответственность помогает в исправлении отдельных погрешностей, допущенных в отношениях между субъектами, но если методы хозяйствования несовершенны, если создаются объективные препятствия, приводящие к постоянному нарушению сроков выполнения по причинам, не зависящим от договорных контрагентов, она не в состоянии оказать надлежащего стимулирующего воздействия. Для полного использования стимулирующей роли ответственности необходимо, с одной стороны, чтобы применение гражданско-правовых санкций незамедлительно отражалось на результатах деятельности субъектов, ощутимо воздействовало на размеры прибылей, с другой — чтобы субъекты были материально заинтересованы в неуклонном и последовательном применении санкций за

ненадлежащее выполнение договорных обязательств их контрагентами (ощутимость уплаты санкций и заинтересованность во взыскании штрафных санкций и убытков).

Для эффективности ответственности важное значение имеет создание таких условий, чтобы ответственность наступала неотвратно. Усиление ответственности совсем не обязательно заключается в увеличении размера санкций. Главное заключается в том, чтобы создать такие условия, при которых ответственность могла оказывать стимулирующее влияние, и в том, чтобы ответственность применялась в каждом случае нарушения.

Как отмечали Малеин Н.С. и другие ученые цивилисты «Применение материальной ответственности в случае нарушения договорного обязательства в отношениях между социалистическими организациями является обязательным. Социалистическая организация в случае нарушения обязательств договорным контрагентом не только имеет право взыскать неустойку и убытки, она обязана сделать это. В этом находит свое выражение принцип неотвратимости материальной ответственности».

#### Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года). Алматы: Юрист, 2008 Гражданский кодекс Республики Казахстан (Общая часть) от 27 декабря 1994 года. Алматы: Юрист, 2008
2. Гражданский кодекс Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 года N 409-1 ЗРК (с изменениями по состоянию на 7 июля 2004 г.). Алматы: Юрист, 2008
3. Аксенов Г.П. Причина времени. [Текст] – М.: Норма. 2007. – С. 271.
4. Черепахин Б.Б. Приобретение права собственности по давности владения // Труды по гражданскому праву. М.: Статут, 2001.
5. Щенникова Л.В. Вещные права в гражданском праве России. М.: БЕК, 1996.
6. Яковлев В. "Гражданский Кодекс и судебная практика"//Право и Экономика; 1998 г.; № 1

Измайлов Р.З.

## ПОНЯТИЕ НАСЛЕДСТВЕННОГО ПРАВА В ЦИВИЛИСТИКЕ

Магистрант образовательной программы 7M04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Для правильного понимания проблем современного наследственного права следует, на наш взгляд, обратиться к положительному опыту прошлого, который наиболее концентрированно выражен в нормах римского частного права. Именно римское право выработало те правовые основы наследования, которые впоследствии были восприняты подавляющим большинством государств.

Наследование является одним из известных древнейших правовых институтов, упоминания о котором можно найти в самых первых письменных источниках: глиняных табличках Шумера, египетских иероглифах и т.д. и т.п.

Именно римскому праву современные законодательства обязаны самим понятием наследования, как универсального преемства, в силу которого на наследника не только переходят, в качестве единого комплекса права и обязанности наследодателя, но и возлагается ответственность своим имуществом за долги наследодателя, создаётся своего рода продолжения в лице наследника, юридической личности наследодателя.

Наследования по завещанию и усмотрению наследодателя казахское обычное право не знало. Имущество и скот наследовали дети, братья, родители, ближайшие родственники, а так же жёны. Вдова могла получить наследство 1/8 часть, а незамужние дочери - половину от доли сыновей. Обычаями регламентировалось наследование дочерьми (при отсутствии сыновей), наследование выделенными и невыделенными сыновьями, детьми от старших и младших жён. В случае смерти жены, не имевшей детей, часть приданного возвращалось её родителям [1, с. 69].

Ата - мурасы, т.е. имущество, приобретённое по наследству, у казахов считалось наиболее надёжной формой собственности.

Только в XIX веке, под влиянием развивающихся отношений собственности и обмена, ослабления семейных ограничений в отношении собственности значительного развития достигло наследственное право. В записях казахского обычного права второй половины XIX века содержатся указания на наследование по обычаю и по завещанию.

По завещанию можно было передать не всё, а только 1/3 движимого имущества: земли и постройки не подлежали завещательному распоряжению.

Завещание делалось обычно в устной форме в присутствии наследников и свидетелей из числа старших родичей или "почётных" казахов.

Совершенно иным образом наследственное право развивалось в советский период. Первым декретом советской власти в области наследственного права был декрет ВЦИК от 27 апреля 1918 года "Об отмене наследования".

Право наследования было восстановлено лишь в 1922 году. (Ст. 418 ГК РСФСР 1922г) в связи с принятием первого советского гражданского кодекса, который кардинально отличался от дореволюционного законодательства о наследовании. Было установлено две очереди наследников. При отсутствии завещания к наследованию по закону призываются только самые ближайшие родственники. В первую очередь наследников входят дети, супруг и родители умершего. Во вторую очередь - братья и сестра умершего, его дед и бабушка. Устанавливали эти нормы ввиду близкой победы коммунизма и отмирания частной собственности, а соответственно и буржуазного института наследования.

Следующим этапом в развитии наследственного право в Казахстане было принятие Гражданского кодекса Каз.ССР от 25 апреля 1964 года.

И, наконец, последний этап - Гражданский кодекс Республики Казахстан (особенная часть) от 1 июля 1999 года, в котором впервые дано определение понятию о наследовании, появилось новое положение о солидарной ответственности по долгам наследодателя перед кредиторами, презумпция принятия наследства. Наряду с классическим составом наследства впервые предусматривается ряд прав и обязанностей наследодателя, не входящих в состав наследства.

Изменились требования к оформлению завещания. В частности, допускается состав завещания лично завещателем или нотариусом со слов завещателя в присутствии свидетелей. Предусмотрено также оформление секретного завещания.

Наследственное право – это подотрасль гражданского права регулирующая правоотношения между наследодателем и наследниками по поводу наследственной массы. Основным институтом наследственного права является наследование, то есть переход имущества и имущественных прав и обязанностей умершего гражданина к другим лицам- наследникам. Наследование является одним из оснований приобретения права собственности.

Наследование традиционно относится к числу наиболее консервативных и стабильных институтов во всех правовых системах и является одним из важнейших производных способов приобретения права собственности.

Появление наследования обусловлено возникновением частной собственности.

Наследование – это продукт экономического развития общества. Порядок наследования изменяется вместе с совершенствованием основных способов производства.

На первых этапах развития человечества, когда потребности людей и средства их удовлетворения были ничтожны, наследования, в современном его понимании, не существовало, поскольку наследовать было нечего.

Интерес к наследованию значительно возрос с развитием способов производства и с появлением частной собственности на средства производства. С развитием производственных сил постепенно сужался круг лиц, объединенных в одну группу на основе родства с переходом к моногамной семье, что в свою очередь привело к формированию института наследования по

закону. Изменения в общественном строе, расширение правомочий собственника и предоставление ему завещательных прав привели к существенным изменениям в порядке наследования [2, с. 81].

Предметом наследования во все времена было все то, что может приносить прибыль и тем самым удовлетворять различные потребности человека. Однако для того чтобы прийти к этой простой, казалось бы, истине, человечеству пришлось проделать путь длиной в тысячелетия.

По вопросу о наследовании, о том, каким должно быть, в юридической литературе содержится множество учений, школ, концепций различных философов и юристов, чье отношение к наследованию было неоднозначно.

Так, по мнению Гуго Гроция и его последователей естественного права, «природа – наилучшая наставница всех существ в деле не только самосохранения, но и сохранения потомства, – чтобы с помощью прирожденной приязни непрерывное преемство потомства проводило к вечному круговороту» [3, с. 276].

Согласно данной теории наследование основано на естественном праве, и все правовые нормы о наследовании должны соответствовать законам природы, т. е. естественному праву.

Сен – Симон, М. Бакунин и их последователи видели в наследовании причину экономического неравенства классов, причину существования капиталистической эксплуатации.

Несмотря на то, что мнения представленных нами философов и юристов в отношении наследования не совпадают, в главном у них расхождений нет: в узаконении перехода от поколения к поколению собственности, являющейся экономической основой любого общества.

На наш взгляд, значение наследования и наследственного права очень верно подметил Б.Н. Чичерин: «наследственное право составляет необходимую принадлежность человеческого общества». Если допустить, что все права и обязанности, которыми обладал умерший при жизни, не переходят по наследству, а исчезают вместе с ним, как это осложнило бы нашу жизнь и внесло бы хаос в те правовые отношения, в которых участвовал умерший при жизни. Отказ от наследования противоречит самой природе собственности и права собственности, поскольку последнее превращается в срочное право – ведь наступление смерти неизбежно [4, с. 490].

В связи с изменением института собственности в Республики Казахстан, его гражданам предоставлена большая возможность иметь в собственности достаточно сложное имущество, такое, как недвижимость, свободно конвертируемую валюту, акции, вклады, доли в предприятиях и т. д. Каждый человек должен быть уверен, что после его смерти все накопленное им за жизнь имущество, согласно его воле, перейдет его близким.

Нельзя однозначно относиться к тому, что наследование имеет и негативные стороны. Например, по праву наследования может быть передано имущество, добытое преступным путем. Однако подобное отклонение от нормы, по нашему мнению, не может дискредитировать институт наследования в целом [5, с. 13].



Теоретический анализ таких правовых понятий, как наследование, наследственное право, требует четкой терминологии. Дело в том, что в правовой науке о наследовании существует множество противоречивых взглядов и суждений, большинство из которых строятся на различном толковании ее терминов.

#### Список использованной литературы

1. Закон и Время. Общественно-политический, научно – правовой журнал № 9 (106).-Алматы, 2009. С. 80.
2. Гражданское право Республики Казахстан. / Под. ред. С.К Идрышевой. Усть-Каменогорск, ВКГУ им. Аманжолова, 2004. С. 100.
3. Гроций Г. О праве войны и мира. Москва, Юридическая литература, 1956. С. 868.
4. Гражданское право. Т. 2 / Под. ред. А. П. Сергеева и Ю.К. Толстого. Москва, Проспект, 2000. С. 846.
5. Наследственное право./ Под. ред. М.Б. Смоленского и А.М. Карапетяна. Ростов –на-Дону, Феникс, 2009. С. 121.

**Мажимбеков Н.А.**

### **НАЛОГИ – ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ**

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University

Налоги как основной источник образования государственных финансов известны с незапамятных времен. Ни одно государство в какие бы то ни было времена не могло обходиться без взимания налогов со своих граждан. Налогообложение, являясь элементом экономической культуры, присуще всем государственным системам.

Еще в XIII – XII вв. имеется упоминание о подушном налоге в Вавилоне. Примерно к этому времени относятся первые известия о поголовном налоге в Китае и Персии. Во времена первых династий фараонов взимался земельный налог в Египте. Налоги выступали необходимым звеном экономических отношений.

Средства, получаемые от уплаты налогов, расходовались на укрепление городов, содержание армий, строительство кораблей, дорог, сооружение храмов, устройство праздников, раздачу материальных благ неимущим.

Выделяют четыре периода в развитии налогов:

Первый период включает хозяйственные системы древнего мира и средних веков и отличается неразвитостью и случайным характером налогообложения.

Первоначально налоги существовали в виде бессистемных платежей, носящих преимущественно натуральную форму: барщина, участие в походах,

продовольствие, фураж, снаряжение для армии и др.

По мере развития и становления товарно-денежных отношений налоги постепенно принимают денежную форму. Если прежде налоги взимались в основном на содержание армий и дворцов, возведение укреплений вокруг городов, строительство храмов и дорог, то со временем они становятся основным источником доходов для денежного содержания государства.

#### Налоговая система Рима

Одной из первых организованных налоговых систем, многие черты которой находят отражение и в современной системе налогообложения, является налоговая система Древнего Рима. На ранних этапах развития Римского государства налоговые механизмы использовались исключительно для финансирования военных действий. Граждане Рима облагались налогами в соответствии с их достатком на основании заявления о своем имущественном состоянии (прообраз декларации о доходах) и семейном положении. Сумма налога определялась специально избранными чиновниками.

В IV – III веках до н.э. развитие налоговой системы привело к возникновению как общегосударственных, так и местных (коммунальных) налогов.

Однако единой налоговой системы в тот период не существовало, и налогообложение отдельных местностей определялось лояльностью местного населения к метрополии, а также успехами в военных действиях государства.

Развитие государственных институтов Рима способствовало проведению кардинальной налоговой реформы, в результате которой появился первый всеобщий денежный налог – трибут. Основным налогом государства выступил поземельный налог. Налогами облагались также недвижимость, рабы, скот и иные объекты. Кроме прямых появились и косвенные налоги, например налог с оборота при торговле рабами.

Уже в Римской империи налоги выполняли не только фискальную функцию, но и функцию регулятора тех или иных экономических отношений. Общее количество налоговых платежей в Древнем Риме составляло более 200

Основоположник теории налогообложения Адам Смит утверждал, что налоги для того, кто их оплачивает, признак не рабства, а свободы.

Основным источником поступлений в доходную часть бюджета являются налоги.

В соответствии с [п. 34 п. 1 ст. 12](#) Налогового кодекса Республики Казахстан налоги - законодательно установленные государством в одностороннем порядке обязательные денежные платежи в бюджет, за исключением случаев, предусмотренных Налоговым кодексом, производимые в определенных размерах, носящие безвозвратный и безвозмездный характер.

Налоги возникли вместе с товарным производством, разделением общества на классы и появлением государства, которому требовались средства на содержание армии, судов, чиновников и другие нужды.

Другими обязательными платежами являются обязательные отчисления денег в бюджет в виде плат, сборов, пошлин, за исключением таможенных платежей. Это положение провозглашено в п. 4 п. 1 ст. 12 Налогового кодекса

РК.

Сущность налога состоит в изъятии государством в свою пользу определенной части внутреннего валового продукта в виде обязательного взноса.

Согласно [п. 1 ст. 4](#) Налогового кодекса РК к принципам налогообложения относятся принципы обязательности, определенности, справедливости налогообложения, единства налоговой системы и гласности налогового законодательства Республики Казахстан.

Из принципа обязательности налогообложения следует, что налогоплательщик обязан исполнять налоговое обязательство.

Определенность налогообложения означает установление в налоговом законодательстве республики всех оснований и порядка возникновения, исполнения и прекращения налогового обязательства налогоплательщика, обязанности налогового агента по исчислению, удержанию и перечислению налогов.

Система налогообложения должна обеспечивать устойчивость финансово-кредитной системы государства, доходность государственного бюджета, быть социально-справедливой, давать возможность равномерно разложить налоги по налогоплательщикам.

Налоговая система является инструментом управления крупными социально-экономическими процессами воспроизводства.

Объектом налогообложения называется имущество, на стоимость которого начисляется налог. Налоговая ставка представляет собой размер налога на единицу обложения.

В Казахстане объектами налогообложения являются прибыль, стоимость определенных товаров, добавленная стоимость продукции, имущество юридических и физических лиц, дарение, наследство, продажа имущества, операции с ценными бумагами, отдельные виды деятельности.

Один и тот же объект облагается налогом одного вида только один раз за установленный период налогообложения, то есть месяц, квартал, год.

Общее количество налогоплательщиков определяется количеством юридических лиц, численностью граждан, зарегистрированных в налоговых органах в качестве лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, и численностью граждан, уплачивающих подоходный налог по месту получения заработной платы.

Налоги по способу изъятия подразделяются на прямые и косвенные. Плательщиком прямых налогов является тот, кто получает доход, владеет имуществом. Косвенные налоги уплачиваются конечным потребителем облагаемого налогом товара, а продавцы играют роль агентов по переводу полученных ими в счет уплаты налога средств государству. Некоторые из них даже указываются отдельной строкой в счете за товар или на его ценнике.

Примерами прямых налогов могут служить налог на имущество, подоходный налог. К косвенным налогам относятся налог на добавленную стоимость, акцизы, таможенные пошлины.

По характеру начисления на объект обложения налоговые системы

подразделяются на прогрессивные, регрессивные и пропорциональные.

При прогрессивном налогообложении ставки налога увеличиваются по мере роста объекта налога. Владелец большего дохода платит не только большую сумму в абсолютном выражении, но и в относительном по сравнению с владельцем меньшего дохода. Характерным примером прогрессивного налога является подоходный налог с физических лиц. Для прогрессивных налогов большое значение представляют понятия средней и предельной налоговой ставки. Средней ставкой налога называется отношение суммы налога к величине облагаемого им дохода. Предельная налоговая ставка - ставка налогообложения дополнительной единицы дохода.

Регрессивный налог - налог, в денежном выражении равный для всех плательщиков, составляющий большую часть низкого дохода и меньшую часть высокого дохода. Например, при покупке облагаемого акцизом товара государство не может установить, а продавец получить с покупателя с более высоким уровнем дохода сумму по более высокой ставке налога.

Пропорциональный налог - налог, при котором налоговая ставка остается неизменной, независимо от стоимости объекта обложения. К такого рода налогам относятся налоги на имущество предприятий и физических лиц.

Налоговая система Казахстана представлена такими видами налогов, как корпоративный подоходный налог, индивидуальный подоходный налог, налог на добавленную стоимость, акцизы, рентный налог на экспорт, специальные платежи и налоги недропользователей, социальный налог, налог на транспортные средства, земельный налог, налог на имущество, налог на игровой бизнес, фиксированный налог, единый земельный налог.

К другим обязательным платежам в бюджет относятся: государственная пошлина, регистрационные сборы, сбор за проезд автотранспортных средств по территории республики, сбор с аукционов, лицензионный сбор за право занятия отдельными видами деятельности, сбор за выдачу разрешения на использование радиочастотного спектра телевизионным и радиовещательным организациям, плата за пользование земельными участками, плата за пользование водными ресурсами поверхностных источников, плата за эмиссии в окружающую среду, плата за пользование животным миром, плата за лесные пользования, плата за использование особо охраняемых природных территорий, плата за использование радиочастотного спектра, плата за предоставление междугородной и международной телефонной связи, а также сотовой связи, плата за пользование судоходными водными путями, плата за размещение наружной (визуальной) рекламы.

Существуют следующие функции налогов:

- 1) фискальная;
- 2) регулирующая;
- 3) распределительная;
- 4) социальная.

Налог выступает как инструмент стоимостного распределения и перераспределения доходов государства. Система налогов и сборов служит механизмом экономического воздействия на общественное производство, его

структуру и динамику, размещение, ускорение научно-технического прогресса. Налогами можно стимулировать либо ограничивать деловую активность, развитие тех или иных отраслей предпринимательской деятельности. Социальная функция налогов проявляется в поддержании социального равновесия путем изменения соотношения между доходами отдельных социальных групп с целью сглаживания неравенства между ними.

#### Список использованных источников

1. [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31509001&pos=19;-29#pos=19;-29](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31509001&pos=19;-29#pos=19;-29)
2. [https://www.nalog-briz.ru/2010/08/blog-post\\_2715.html](https://www.nalog-briz.ru/2010/08/blog-post_2715.html)
3. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1700000120>, Налоговый Кодекс Республики Казахстан
4. <https://fmc.hse.ru/mirror/pubs/share/213118654>

**Шарифуллин И.Р.**

### **ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ**

Магистрант образовательной программы 7М04208 – «Актуальные проблемы права»  
Alikhan Bokeikhan University,

Как правило, защита гражданских прав осуществляется государством. Органы судебной и исполнительной власти призваны оказывать непосредственную защиту пострадавшему от правонарушения - судебную и административную защиту гражданских прав.

Основная масса гражданско-правовых споров рассматривается районными, городскими, областными и иными судами общей компетенции, в которых подразделяются коллегия по хозяйственным делам, рассматривающая имущественные, преимущественно связанные с предпринимательской деятельностью споры между юридическими лицами, и коллегия по гражданским делам, рассматривающая споры с участием граждан и все иные категории гражданско-правовых споров, не рассматриваемые коллегией по хозяйственным делам. Наряду с этим гражданско-правовые споры могут быть рассмотрены третейским судом при наличии соглашения спорящих сторон либо при указании этого порядка рассмотрения споров законодательными актами (в частности, споры, связанные с деятельностью иностранных инвесторов, рассматриваются преимущественно в порядке третейского производства) [1].

Обращаясь к судебной защите прав надо отметить, что процедура рассмотрения спора в суде, включая порядок обращения в суд, доказательства и требования к ним, порядок рассмотрения спора, принятия судебного решения и его исполнение, не входит в область гражданского права. Процедура рассмотрения спора в суде, вытекающая из совокупности норм, которая

регулирует деятельность сторон и органов судебной власти, направленную на разрешение спора о гражданских правах, относится к отрасли гражданского процесса и регулируется гражданско-процессуальным законодательством. И хотя процедура рассмотрения спора регулируется отраслью гражданско-процессуального права, но суд, соблюдая требования гражданско-процессуального законодательства о порядке рассмотрения спора, использует и применяет те конкретные способы защиты гражданских прав, которые предусматриваются нормами материального права - гражданского права. То есть, при определении соотношения отраслей гражданского права и гражданского процесса в сфере рассмотрения гражданских споров, связанных с субъективными гражданскими правами, можно отметить, что гражданским процессом регулируется форма, внешняя сторона спора, сущность же спора регулируется нормами гражданского права, в том числе и вопрос применения судом того или иного способа защиты гражданских прав [2].

Помимо этого необходимо отметить, что некоторые процессуальные действия могут оказывать крайне разнообразное существенное влияние на сферу материального права и также могут подлежать рассмотрению в гражданском праве, так как это вопрос о гражданских правах в судебном их осуществлении, то есть отмечается влияние процесса на материальное право. К таковым действиям относятся, в частности, предъявление иска, извещение ответчика, возражение, судебное решение и некоторые другие [3].

Материально-правовое значение предъявления иска проявляется, например, в том, что предъявление иска прерывает срок исковой давности и что с предъявлением иска прекращается всякое предположение об отказе лица от права на защиту. В ряде случаев, благодаря предъявлению иска, некоторые права, в частности, тесно связанные с личностью и возможные к осуществлению в связи с этим только определенной личностью, становятся доступными к правопреемству, к передаче по наследству. Например, право на защиту чести и достоинства принадлежит только лицу, чьи субъективные права указанного порядка нарушены. В случае, если при жизни такое лицо не обратилось с иском о защите чести и достоинства, то после смерти наследники не могут претендовать на иск. В случае же, если лицо обратилось с иском о защите чести и достоинства, то после смерти правопреемниками по иску становятся его наследники.

Извещение ответчика о предъявлении к нему иска может иметь то значение, что с этого момента возникает презумпция виновности или недобросовестности ответчика. В какой степени эта презумпция изменяет юридическое положение ответчика, в такой же мере можно говорить о влиянии извещения о предъявлении иска на материальное гражданское право. Так, при извещении добросовестного владельца чужого имущества он, хотя и не считается недобросовестным, тем не менее обязан, как и недобросовестный владелец, возратить доходы, получаемые от этого имущества законному собственнику, то есть с точки зрения ответственности добросовестный владелец становится в положение, близкое к положению недобросовестного владельца.

В ряде случаев предъявление возражения на иск ставит ответчика в положение истца. Так, например, предъявляя возражение на иск, основанное на требовании производства зачета, у ответчика отпадает необходимость в предъявлении иска о защите своих прав против истца, основанных на однородных требованиях [4].

Материально-правовое значение судебного решения заключается хотя бы в том, что, вступив в законную силу, оно придает спорному праву, с одной стороны полную прочность в виде его признания и исключения возможности нового спора между теми же лицами по тому же основанию, с другой же стороны - придает праву исполнительную силу, то есть способность осуществления в принудительном порядке. Помимо этого судебный процесс, законченный судебным решением, дает, как правило, стороне, в чью пользу вынесено решение, особое гражданское право - право требовать возмещения судебных издержек, то есть возврата всех уплаченных пошлин, сборов и вознаграждения за ведение дела.

Помимо обращения в судебные органы, правомочное лицо, чье право нарушено, может обратиться за защитой нарушенного права к компетентному органу власти или управления, в обязанности которого входит осуществление защиты гражданских прав либо эта обязанность может вытекать из осуществляемых ими функций, то есть правомочное лицо вправе прибегнуть к административному порядку защиты своих прав. В юридической литературе административный порядок отдельными авторами именуется как специальный порядок защиты прав в сравнении с общим судебным порядком [5]. Если в судебном порядке формой обращения за защитой является иск, то при административном порядке форма обращения представляет собой жалобу или заявление о нарушении права.

Административный порядок широко распространен в практике, так как обращение к государственному органу не требует уплаты государственной пошлины или иных сборов, к тому же административный порядок упрощает и ускоряет, по общему правилу, рассмотрение спора. В то же время применение административного порядка, который, по общему правилу, не является обязательным, не лишает лиц, защищающих свое субъективное гражданское право, возможности использования судебного порядка. Норма ст.9 ГК предусматривает правило, в соответствии с которым обращение за защитой нарушенного гражданского субъективного права к органу власти или управления не препятствует обращению в суд с иском о защите права, если только законодательными актами не предусмотрено иное. Например, иск о возврате неправильно взысканного налога, который в зависимости от обстоятельств необходимо квалифицировать или как иск о неосновательном обогащении, или как иск о возмещении ущерба в связи с неправомерными действиями должностных лиц и который безусловно относится к сфере гражданского, а не административного права, в силу прямого указания указа о налогах и других обязательных платежах в бюджет, требует обязательного досудебного административного порядка обжалования.

Помимо возможности защиты гражданских прав путем обращения к

судебным органам, либо к компетентным государственным органам власти и управления защита гражданских прав может осуществляться самостоятельно лицом, чье право нарушено.

#### Список использованной литературы

- 1 Теория государства и права. Курс лекций / Под редакцией Н.И. Матузова и А.В.Малько. - М, 1997. -С.182-194.
- 2 Малейн Н.С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан // Советское государство и право. —1974.-№6.-С. 41-48.
- 3 Гражданское право. Часть I. Учебник / Под ред. Ю.К. Толстого, АЛ. Сергеева - М, 1996. - С.240.
- 4 Иоффе О.С. Вина как условие ответственности за нарушение обязательства // Советская юстиция. 1965. №5. С. 25-26.
- 5 Гражданский кодекс Республики Казахстан (часть общая). [Закон](#) РК от 14 декабря 1994 г. № 410-1 «О введении в действие ГК РК (Общая часть часть)» Информационная система «Параграф». [www.prg.kz](http://www.prg.kz).

**Қайратов Т.Қ., Кузбаев Д.Ж.**

### **КОНСТИТУЦИОНАЛИЗМ В КАЗАХСТАНЕ: ПОНЯТИЕ И ОСОБЕННОСТИ**

<sup>1</sup>*магистрант 2 курса, образовательной программы 7М04208 - «Актуальные проблемы права», кафедры «Государственно-правовых дисциплин»*

<sup>2</sup>*Магистр права, старший преподаватель кафедры «Государственно-правовых дисциплин» Alikhan Bokeikhan University, г.Семей*

Конституционализм в Казахстане представляет собой многогранный процесс, который включает в себя не только юридические, но и политические, исторические и философские аспекты. Он охватывает широкий спектр конституционных норм, правосознания и правоотношений, которые направлены на установление и поддержание конституционной законности.

Согласно законодательству Республики Казахстан, конституционализм является ключевым принципом, лежащим в основе функционирования государства и его институтов. Это подтверждается принятием конституционных законов, таких как Конституция РК 1995 года, которая отражает стремление к построению демократического общества и развитию гражданского общества[1.].

В историческом контексте, конституционализм в Казахстане прошел через различные этапы, начиная с досоветского периода и до современности, где он претерпел значительные изменения, отражающие как традиции, так и современные тенденции[2.]. В современной Казахстанской практике, конституционализм служит основой для стабильности государственного



устройства и управления, учитывая духовно-нравственные и культурно-исторические особенности населяющих Казахстан народов.

### **Исторический контекст**

Конституционализм в Казахстане берет свое начало в середине XV века с возникновением Казахского ханства. Великие правители, такие как Касым хан, Есим хан и Тауке хан, принимали законодательные акты, которые можно рассматривать как конституционные документы того времени.

В начале XX века, после февральской революции 1917 года в России, идеи и практики конституционализма были возрождены. В апреле 1917 года были приняты первые правовые акты, имеющие конституционное значение, такие как объявление автономии Тургайской и Уральской областей[1.].

### **Современный Казахстан**

С 1991 года, после принятия конституционного закона о государственной независимости, конституционализм в Казахстане стал реальным принципом, определяющим деятельность демократической республики и развивающегося гражданского общества. Конституции 1993 и 1995 годов закрепили основные принципы государственного устройства[1.].

### **Особенности казахстанского конституционализма**

Казахстанский конституционализм характеризуется динамикой преобразований, основанных на неопатримониальных общественных отношениях. Целью конституционных реформ является сохранение стабильности государственного устройства с учетом духовно-нравственных и культурно-исторических особенностей населяющих Казахстан народов[3.с.296].

Развитие казахстанского конституционализма проходит через три основных этапа:

#### **1. Конфликт между казахстанскими традициями и советской моделью государственного устройства**

Первый этап развития конституционализма в Казахстане характеризуется конфликтом между местными традициями и советской моделью государственного устройства. Этот период отмечен попытками совместить казахские обычаи и нормы с советскими политическими и административными структурами[2.].

#### **2. Отмена советских конституционных решений и формирование государственного устройства Казахстана**

Второй этап связан с отменой советских конституционных решений и одновременным формированием государственного устройства независимого Казахстана. Это время было периодом трансформации, когда страна отказалась от советской системы и начала формировать собственные государственные институты[4.].

#### **3. Построение монархического президентализма и последующий его демонтаж, обоснованный конституционными ценностями**

Третий этап охватывает построение монархического президентализма, который способствовал стабильности государственного устройства и международной субъектности Казахстана. Однако, впоследствии, этот

президентализм подвергся демонтажу, что было обосновано стремлением к соблюдению конституционных ценностей[5.].

Эти этапы отражают сложный процесс развития конституционализма в Казахстане, который включал в себя как элементы конфликта и отказа от прошлого, так и построение новой системы государственного управления, основанной на конституционных принципах.

Конституционализм в Казахстане продолжает развиваться, отражая изменения в общественных отношениях и политической системе страны. Он остается фундаментальным принципом, определяющим структуру и функционирование государственной власти, а также права и свободы граждан

#### Список использованной литературы

1. <https://e-history.kz/ru/news/show/31949> «История казахстанского конституционализма».
2. [https://www.ifp.uran.ru/netcat\\_files/211/547/90688e3cfc39054d1afa0713f345-ca05](https://www.ifp.uran.ru/netcat_files/211/547/90688e3cfc39054d1afa0713f345-ca05) «Конституционализм в Республике Казахстан: генезис, особенности и перспективы»
3. Общественный строй казахов первой половины XIX века : научное издание / С. З. Зиманов. - Алма-Ата : Академия Наук Казахской ССР, 1958. - 296 с.
4. <https://thepresentation.ru/istoriya/formirovanie-gosudarstvennogo-ustroystva-respubliki-kazahstan> «Формирование государственного устройства Республики Казахстан».
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/konstitutsionalizm-v-respublike-kazahstan-genezis-osobennosti-i-perspektivy> «Конституционализм в Республике Казахстан: генезис, особенности и перспективы»

Мамырбек Ш.Т.

**ҚР АЗАМАТТАРЫНЫҢ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН БОСТАНДЫҚТАРЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ТҮСІНІГІ МЕН МАЗМҰНЫ**

Alikhan Bokeikhan University 2 курс магистранты, Семей, Қазақстан  
Ғылыми жетекші – М.Х. Матаева з.ғ.д.

Конституция өз негізінде ерекше құқықтық қасиеттерге ие және көптеген конституциялық-құқықтық қатынастарды тудыратын, сол арқылы тұрақты жүзеге асырылу процесінде болатын нормативтік құқықтық акт болып табылады. Конституциялық нормаларды жүзеге асыру көп қырлы, көп сатылы процесс. Бұл процесс конституциялық нормалардың нұсқаулығын (құқықтық тәртібінде), мемлекеттік органдардың, лауазымды адамдар мен азаматтардың құқықтарды жүзеге асыру және заңды міндеттерді орындау жөніндегі практикалық қызметінде бейнеленген конституциялық құқықтық қатынастар субъектілерінің тәртібінде көрінеді. Конституциялық нормаларды жүзеге асыру процесі қоғамдық өмірде белгілі бір нәтижелерге жетуге бағытталған [1, б.31-32]. Олардың ішінде негізгілері, біздің ойымызша, тұлға, қоғам және мемлекет мүдделерінің конституциялық тепе-теңдігін қамтамасыз ету және сақтау, конституциялық құндылықтарды қорғау және қорғау болып табылады.

Конституциялық-құқықтық ғылымда конституциялық нормаларды жүзеге асырудың төрт формасын ажырату дәстүрге айналған: сақтау, орындау, пайдалану және қолдану. Конституциялық нормаларды сақтау нысанында жүзеге асыру субъектінің қандай да бір әрекеттерді жасаудан бас тартуда, конституциялық нормаларда белгіленген қағидаттар мен ережелерді сақтауда көрінетін енжар тәртібін болжайды. Осыған өте жақын орындау түріндегі конституциялық нормаларды жүзеге асыру - бұл субъектінің міндетті болып табылатын белсенді әрекеттерін (мысалы, салық төлеу, саяси партияны тіркеу үшін қажетті құжаттар пакетін ұсыну) айтамыз.

Іске асырудың бұл екі формасы шын мәнінде іске асырудың бір формасының екі жағы сияқты мәні бойынша өте ұқсас: субъектінің белсенді және пассивті тәртібі. Біздің ойымызша, сақтау және орындауды жүзеге асыру нысандарын орындаудың бірыңғай түсінігімен белгілеуге болады.

Қолдану нысанында конституциялық нормалар берілген конституциялық құқықтар мен бостандықтарды пайдалануда көрініс табатын субъектінің еркін ерікті түрде білдіруі арқылы жүзеге асырылады. Конституциялық нормаларды қолдану – құзырлы органдар мен лауазымды тұлғалардың конституциялық құқықтық қатынастардың басқа субъектілерінің құқықтары мен міндеттерін жеке реттеу жөніндегі іс-әрекеттерді орындауында көрінетін оларды іске асырудың ерекше нысаны [2, б. 99].

Қолдану заңнаманы жүзеге асырудың салыстырмалы түрде жаңа нысаны екенін атап өткен жөн. Кеңестік құқық мұндай нысанды білмеді, оны орындаудың үш түрі ғана анықталып, зерттелді: сақтау, орындау және пайдалану [3].

«Конституциялық нормаларды іске асыру» түсінігін «конституциялық нормалардың әрекетінен» ажырату керек. Іске асыру конституциялық нормалар әрекетінің бір бөлігі болып табылады, сәйкесінше «іс-әрекет» ұғымы іске асыруға қатысты кеңірек болып табылады [4]. Конституциялық нормаларды жүзеге асыру ерекшеліктерінің бірі бірқатар нормаларды жүзеге асыру мақсатында субъектінің өзінің белсенді әрекеттері болып табылады. Конституциялық нормаларды жүзеге асыру субъектінің белсенді іс-әрекетінде міндетті түрде көрінбейтінін атап өткен жөн.

Конституцияда конституциялық нормалар да бар, олардың орындалуы іс-әрекеттен қалыс қалу нәтижесінде жүзеге асырылады, яғни іске асыру субъектінің әрекетсіздігі арқылы жүзеге асырылады. Мұны елестету қиын, өйткені іске асыру – бұл процесс және кез келген процесс негізінен қандай да бір субъектінің бастамасымен жүзеге асады. Осыған сүйене отырып, мұндай жағдайларда іске асыру процесі «белсенді әрекетсіздік» деп аталатын әрекеттерден бас тарту арқылы ғана қол жеткізілетіні анық болады. Конституциялық нормаларды жүзеге асыру процесі тек нормалар-құқықтарды ғана емес, сонымен қатар нормалар-міндеттерді немесе міндеттерді жүзеге асыруды көздейді. Бұл жағдайларда міндеттер мен міндеттер белгілі бір субъектінің еркіне қарамастан орындалады. Мұндай міндеттемелерді орындамау әдетте субъектіге жауапкершілік шараларын қолдануға әкеп соғады.

Қазақстан Республикасының Конституциясы, жоғарыда атап өтілгендей, ерекше құқықтық акт, сондықтан одан нақты конституциялық нормаларды табуға болады. Мұндай нормаларды жүзеге асыру субъектінің өз құқығын жүзеге асыру немесе пайдаланбау еркіне тікелей байланысты. Конституцияда адамның өз ұлтын анықтау және көрсету, ана тілін пайдалану, жоғары білім алу, мәдени өмірге қатысу және мәдениет мекемелерін пайдалану және т.б. құқықтары бекітілген. Сондай-ақ конституциялық құқық субъектілерін қалаусыз әрекеттер жасауға мәжбүрлеуден қорғауға кепілдік беретін нормаларды бөліп көрсетуге болады. Конституцияда әркімге ой және сөз бостандығына кепілдік берілген, бірақ ешкімді оларды білдіруге немесе бас тартуға мәжбүрлей алмайды. Мұндай нормаларды конституциялық құқық субъектісінің өз құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру еркіндігінің белгіленген қосымша кепілі ретінде қарастыруға болады. Конституциялық нормалардың ерекше тобына үшінші тұлғалардың еркі мен құқықтарын есепке алмай жүзеге асырылуы мүмкін емес нормалар жатады. Бұл жағдайда: «азамат өз құқықтарында еркін, бірақ құқық басқа адамның құқықтары мен бостандықтары басталған жерде аяқталады» деген пікір өзекті болып табылады. Конституцияда адам мен азаматтың құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыру үшінші тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын бұзбауға тиіс екендігі тікелей көрсетілген: адамды оның келісімінсіз медициналық, ғылыми немесе өзге де эксперименттерге ұшыратуға тыйым салынады; адамның жеке өмірі туралы ақпаратты оның келісімінсіз жинауға, сақтауға, пайдалануға және таратуға (т.б.) тыйым салынады. Мысалы, азаматты оның келісімінсіз суретке түсіре алмайсыз (егер ол қоғам қайраткері болмаса), ескертусіз және сол адамның келісімінсіз аудио немесе бейне жазбалар жасай алмайсыз. Мұның

бәрі адамның жеке өміріне қол сұғу болып табылады және қылмыстық жауапкершілікке тартылады.

Құқықтық қатынас субъектілерінің құқықтары мен міндеттерін жүзеге асыру нәтижесінде конституциялық заңнаманы қабылдау шеңберінде заң шығарушы айқындаған мақсаттарға қол жеткізілгенін және оның құқықтық ықпал етудің қаншалықты тиімді екенін анықтауға болады. Конституциялық нормалар мемлекеттік органдардың, азаматтардың және олардың бірлестіктерінің нақты әрекеттері (әрекетсіздігі) арқылы нақты өмірге ауысады. Жоғарыда аталған конституциялық нормаларды талдау оларды жүзеге асырудың ерекшелігін растауға мүмкіндік береді. Л.А. Морозованың ұстанымы дұрыс сияқты: конституциялық нормаларды жүзеге асырудың салалық нормаларды іске асыруға мәні жағынан ұқсас екенін айтты. Дегенмен, оның да өзіне тән спецификалық ерекшеліктері, белгілі бір күрделілігі бар, ол конституциялық заңнаманың құқықтық жүйедегі ерекше орнымен, қоғамдық қатынастарға конституциялық әсер етудің кешенді сипатымен түсіндіріледі [5, б. 318].

Қазіргі қоғамның дамуымен азаматтардың құқықтары қолданыстағы Конституцияда бекітілмеген басқа да құқықтық қатынастар пайда болады (мысалы: бейбітшілік құқығы, репродуктивтік құқықтар, анонимділікке құқық және т.б.). Нақты өмірде бұл құқықтық қатынастар қалыптасады және өмір сүреді, бірақ мұндай құқықтар мемлекет тарапынан қорғалмайды. Конституциялық құқықтық қатынастардың мәні адамның өз құқықтарын қорғауды алуында, ал мемлекет үшін бұл қорғауды қамтамасыз ету міндетінен көрінеді. Осыған байланысты ғылыми ортада конституциялық реформа туралы пікірталастар қайта жанданды. Конституциялық реформаны жүзеге асырудың үш негізгі жолын бөліп көрсетуге болады: Конституцияны өзгеріссіз қалдыру және Қазақстан Республикасының Конституциялық Сотының оның ережелерін ресми түсіндіруді жалғастыру; жаңа конституция қабылдау табылады.

Конституциялық реформаны жүзеге асырудың бірінші жолын қолдаушылардың қатарында профессор В.Т. Кабышев: Конституция мәтініне жаңа өзгерістер енгізудің қажеті жоқ деп есептейді. Конституциялық нормаларды түсіндіруге уәкілетті Конституциялық Соты өз актілерімен Конституциясының мәтінін қазіргі кезеңдегі объективті заңдармен айқындалатын қоғам дамуының қажеттіліктеріне сәйкес келтіреді [8, б. 20–27].

Конституцияны зерттеушілердің басым бөлігі Қазақстан Республикасы Конституциясының қарқынды өзгерістеріне қарсы болып келеді. Қазақстан Республикасының Конституциясы конституциялық заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етудің басым іргелі, құндылық-нормативтік-құқықтық негізі ғана емес, сонымен бірге оның тірегі және әлеуметтік-құқықтық бағдары болып табылады. Конституцияны өзіндік рухани қасиеттілікке ие құндылық-нормативтік жүйе ретінде қарастыруды конституциялық доктринада белсенді түрде жүргізіледі [7, б. 10–11]. Қазақстан Республикасы Конституциясының тиімді жүзеге асырылуы конституциялық реттеу шеңберімен шектелмейтін және заңдылық пен құқықтық тәртіпті қамтамасыз етудің тұтас тетігіне органикалық түрде біріктірілген құқықтық мемлекеттің конституциялануына

ықпал етеді. Демек, конституциялық нормалардың реттілігі мен дәйектілігі конституциялық құқықтық құрылысты орнату және нығайту үшін оны қамтамасыз етудің конституциялық-құқықтық тетігінің тиімді жұмыс істеуі арқылы қол жеткізілетін қағида құндылық мәнге ие [8]. Конституциялық тәуекелдер мен заңдылық пен құқық тәртібіне қауіп төндіретін басымдықтардың қатарында конституциялық тұрақтылықтың бұзылуы бар көрінеді.

Ю. Хабермас атап көрсеткендей: құқықтың тұрақтылығы бұқаралық санадағы құқықтық жүйенің заңдылығының шешуші факторларының бірі болып табылады. Және мұндай постулатты дамыта отырып, В.Д. Зоркин Негізгі Заң бірте-бірте ұлттың құқықтық бірегейлігінің негізгі нышандарының біріне айналып келе жатқанын орынды атап өтеді [9, б. 4–5]. Н.С. Бондарь конституционализм нақты қоғамдық қатынастардың объективтік түрде пайда болатын тәртібін бекітеді. Конституциялық құқықтық құрылыстың негізі – тұрақтылық және билік, бостандық және меншік арасындағы қайшылықтардың болмауы [10, б.5]. Сонымен, конституциялық тұрақтылықты мақсат ретінде ғана емес, сонымен бірге конституциялық құндылық ретінде де қарастыруға болады [11 б.5–7], өйткені ол тек құқықтық жүйе мен мемлекеттік биліктің тұрақтылығын сақтауға ғана емес, сонымен бірге конституциялық заңнаманың дәйекті дамуы мен шоғырлануын қамтамасыз етуге арналған.

Конституцияның оған толықтырулар мен өзгертулер енгізудің күрделі тәртібін белгілейтін ережелері С.А. Авакян «Конституция мәтінін жетілдіру жолындағы жасанды кедергілер», - деп атады. Ғалым Конституцияның неғұрлым құқықтық сауатты мәтіні қажет деп есептейді [12, б. 2–9].

Сонымен, Қазақстан Республикасы Конституциясының нормаларын әзірлеу мен нақтылаудың оңтайлы жолдары Парламентінің қолданыстағы заңнаманы сапалы және уақтылы толтыруы және Қазақстан Республикасы Конституцияның кейбір ережелерін Конституциялық Соттың ресми түсіндіруі болып қалуы керек. Сонымен, конституциялық тұрақтылық конституциялық нормалардың реттілігі мен дәйектілігінің ең маңызды шарты болып табылады, ал Қазақстан Республикасы Конституциясының тұрақтылығын бұзу конституциялық заңнаманы бекітуге және заңдылықты нығайтуға кедергі келтіретін конституциялық тәуекел болып табылады.

#### Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Лучин В.О. Теоретические проблемы реализации конституционных норм: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. – М., 1993. – 83 с.
2. Абайдельдинов Е.М. Права человека а Республике Казахстан: соотношение международного права и национального законодательства // Научные труды «Әділет». - 2003. – № 1(13). – С. 99-115.
3. Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права: учеб.-метод. пособие. – М.: Норма, 1999. – 448 с.

4. Таева Н.Е. Нормы конституционного права в системе правового регулирования в Российской Федерации: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02. – М., 2018. – 549 с.

5. Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник. – М.: Норма, 2018. – 464 с. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/961491>.

6. Эбзеев Б.С. Актуальные проблемы реализации Конституции России 1993 года [Электронный ресурс] // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 1(120). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/>.

7. Бондарь Н.С. Гармонизация юридических и нравственно-этических начал Конституции: практика конституционного правосудия [Электронный ресурс] // Журнал конституционного правосудия. – 2018. – № 1. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32367357>.

8. Безруков А.В. Конституционно-правовой механизм обеспечения правопорядка органами публичной власти в России: монография. – М.: Юстицинформ, 2018. – 326 с. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35252639>.

9. Зорькин В.Д. Проблемы конституционно-правового развития России (к 20-летию Конституции Российской Федерации) [Электронный ресурс] // Вестник Московского университета. Серия 11. – 2014. – № 1. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21314358>.

10. Бондарь Н.С. Стратегия российского конституционализма: от политических иллюзий к правовому реализму [Электронный ресурс] // Журнал российского права. – 2015. – № 11. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25278749>.

11. Хабриева Т.Я. Конституционная реформа в современном мире. – М.: Наука, 2016. – 320 с. – URL: <http://www.consultant.ru>.

12. Авакьян С.А. Нужна ли конституционная реформа в России? [Электронный ресурс] // Конституционное и муниципальное право. – 2012. – № 9. – URL: <http://www.consultant.ru>.

**Мухтаров М., Майшекина Э.С.**

## **ҚОҒАМДЫ АҚПАРАТТАНДЫРУДЫҢ ҚҰҚЫҚТЫҚ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Доктор PhD, аға оқытушысы мемлекеттік- құқықтық пәндер кафедрасы  
«Құқықтану» магистрі, мемлекеттік -құқықтық пәндер кафедрасы  
Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы  
Eldana\_18@mail.ru

Ақпарат қоғамның және адамзаттың құндылығы ретінде бола бермек. Ақпарат құралдары - төртінші билік ретінде қоғамды басқарудың құралы. Сондықтан, оның түрлі ғылым саласымен жан-жақтылы зерттелуі, ақпарат төңірегіндегі проблемаларын талдаудың методологиясы ретінде мәселенің мәнін ашпақ.

Ақпараттың ашықтығы мен объективтілігі, қолжетімділігі түпкі құндылықтар ретінде сақталып отыр. Ақпарат қоғамды алға жылжытушы, қайшылықтар тудырушы, жариялаушы құрал. Ақпарат арқылы ортаның байланысы, өзара іс-қимылы, әсіресе, мемлекет, қоғам және тұлға арасында байланыс орнайды. Бұл, өз кезегінде, құқық саласы мен өзге ғылымдар алдында белгілі бір міндеттер қояды.

Қазіргі күнде құқықтану (юриспруденция) ғылымында ақпараттандырудың өзекті мәселелерінің теориялық талдануы, оның жалпыадамзаттық құндылықтармен байланысуы, олардың негізгі мәні мен функциясының сақталуы қазіргі адамзаттың басты қажеттіліктері мен құндылықтарына айналды. Ол адаммен тығыз байланысты ажырамайтын категория. Ақпараттың адамзат игілігіне жарайтындай мақсаттарда пайдаланылуы немесе алынуы тұлға, қоғам, мемлекет үшін игілікті шараларға айналады. Сондықтан, осы құндылықты түсіне отырып, осы саланы дамыту мен философиялық танымдық түсініктерін комплексті түрде өзге ғылымдармен бірге қарастыру мәңгі қажеттіліктер болып қала бермек.

Сол сияқты ғылымды да қоғамдағы ақпарат алудың құралы ретінде қарастырып, ғылыми ақпаратқа қол жеткізуге болатындығын анықтап, оның да ерекше саласын талдау маңызды. Мәселен, қазіргі күндегі әлемдік пандемия жағдайында медицина, санитария т. б. саладағы ғылыми ақпарат өзектілігін арттыруда.

Ақпараттандыру саласында азаматтардың ақпарат алу мен таратуға құқығы, бостандығы өзекті құрылымдық элемент болып қала бермек. Бұл құқықтарға кепілдік беру демократиялық мемлекеттің бір көрінісі және талаптары болып табылады. Аталған мәселе мен құқықты заман талабына сай заңнама арқылы анықтау, оның әлеуметтік мәдени мәнін ашу, түсіндіру мен интерпретациясы, қолданылуы өзекті. Мысалы, қоғамды ақпараттандыруда немесе ақпараттық қатынастарда белгілі бір категориялар мен ұғымдардың құқықтық анықтамасын беру, жаңадан пайда болған құбылыстар мен объектілердің заңи ортаға шығарылуы мен айқындалуы, ақпараттандыру саласындағы қағидалар мен құндылықтардың «дұрыс» құқықтық бағасын алуы,



негативті құбылыстармен уақытында күресу, олардың жолын кесу жағдайлары. Сондықтан, осы зерттеу барысында ақпараттандыру саласында адам құқықтарының мазмұнын заң тұрғысынан байланыстыру, оның ішінде халықаралық құқық талаптарымен үйлестіру, заңнаманы жетілдіру, ұлттық қауіпсіздік, қоғамдық құндылықтар сияқты қағидалардың конкуренцияларымен байланыстыру маңызды. Ақпараттық қоғам концепциясын ілгерлету барысында «Цифрлық Қазақстан» жобасы біршама бағыттарды тиімді жүзеге асыруда.

Ғылыми зерттеу бойынша, қоғамды ақпараттандыру немесе ақпарат адамзат дамуының ажырамас бөлігі, ол қоғамды дамытудың құралы ретінде әрдайым жетілдіруді қажет етеді, адам құқықтары мен бостандықтарының құрамдас элементі ретінде құқықтық тұрғыдан тиімді реттеліп, дұрыс концепцияланғанда құқықтық қатынаста конструкция қалыптасады және ол Қазақстанда дұрыс заңнамалық реттеліп, құқықтық механизмдері мен институттарын жетілдіргенде ортақ жетістіктерге қол жеткізуге мүмкіндік береді, деген тұжырым жасауға болады.

#### Пайдаланылған әдебиеттер:

- 1 Послание Президента РК «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» от 14 декабря 2012
- 2 Современное государство для всех: пять институциональных реформ. Выступление Президента РК на XVI съезде партии от 11 марта 2015.
- 3 Конституция Республики Казахстан. 30.08.1995 г. Алматы: 1995.
- 4 Волков Ю. В. Информационное право. Информация как правовая категория: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Волков. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 109 с.
- 5 Абдувапова Г.К. Субъекты и источники информационного права / Г.К. Абдувапова // Известия ВУЗов. — 2017. — № 12. — С. 95-96.
- 6 Архипов С. И. Субъекты права: теоретическое исследование / С. И. Архипов. — СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. — 469 с. Бачило И.Л. Информационное право: учебник для вузов / И.Л. Бачило. — М.: Высшее образование, Юрайт-издат, 2013. — с. 72-73

Закиева Е., Майшекина Э.С.

## КОНСТИТУЦИЈАЛЫҚ СОТ

Доктор PhD, аға оқытушысы мемлекеттік- құқықтық пәндер кафедрасы  
«Құқықтану» магистрі, мемлекеттік -құқықтық пәндер кафедрасы  
Alikhan Bokeikhan University, Семей қаласы  
Eldana\_18@mail/ru

Конституциялық сот - бұл заңдар мен басқа да құқықтық актілердің Конституцияға сәйкестігін қадағалауға арналған елдегі конституциялық бақылаудың жоғары органы. Конституциялық соттың өкілеттіктері мен функциялары еліне қарай ерекшеленуі мүмкін, алайда оның қызметінің негізгі принциптері ұқсас болып қалуда. Одан әрі типтік Конституциялық сот иеленетін жалпы өкілеттіктерді қарастырамыз.

Конституциялық соттың негізгі өкілеттіктері:

1. Заңдар мен нормативтік актілердің конституциялылығын бақылау:
  - Конституциялық заңдар мен өзге де нормативтік-құқықтық актілердің Конституцияға сәйкестігін тексеру.
  - Конституциялық нормаларды талдау және түсіндіру.
2. Құзырет туралы дауларды шешу:
  - Өртүрлі мемлекеттік органдардың арасындағы олардың конституциялық өкілеттіктеріне қатысты қақтығыстарды шешу.
3. Азаматтардың негізгі құқықтары мен бостандықтарын қорғау:
  - Азаматтардың конституциялық құқықтарын бұзу туралы істерді қарау.
  - Әдеттегі заңнама конституциялық нормаларға қайшы келген жағдайда сот қорғауын ұсыну.
4. Конституцияны ресми түсіндіру:
  - Конституцияны түсіндіру мәселелері бойынша ресми түсініктемелер шығару, бұл елдің конституциялық кеңестігінің бірлігі үшін маңызды.
5. Жоғары лауазымды тұлғалардың импичмент процесіне қатысуы:
  - Кейбір елдерде Конституциялық сот Президентті қоса алғанда, жоғары мемлекеттік тұлғаларды мемлекеттік сатқындыққа немесе өзге де ауыр қылмыстар жасауда айыптау рәсіміне қатыса алады.
6. Нормативтік актілердің күшін жою:
  - Конституцияға сәйкес келмейді деп танылған заңдардың немесе олардың жекелеген ережелерінің күшін жою құқығы.

Бұл өкілеттіктер елдің құқықтық жүйесінде Конституцияның үстемдігін қамтамасыз етуге және конституциялық құрылысты қорғауға бағытталған. Конституциялық сот елдің негізгі заңын сақтаудың кепілі болып табылады және оның шешімі жоғары заңдық күшке ие.

Конституциялық соттың жұмыс қағидаттары:

Тәуелсіздік және объективтілік: Конституциялық сот істердің объективті және бейтарап қаралуын қамтамасыз ете отырып, басқа мемлекеттік органдарға тәуелсіз әрекет етеді.

Ашықтық пен айқындылық: Сот отырыстары көпшілік үшін ашық болады, ал шешімдер кеңінен қол жеткізу үшін жарияланады.

Алқалылық: Шешімдер алқалы түрде қабылданады, бұл қаралатын мәселелер бойынша бірлесіп талқылауды және дауыс беруді көздейді.

Істерді қарау рәсімі:

Әдетте, Конституциялық сотқа президент, үкімет, парламент, жалпы юрисдикциядағы соттар немесе азаматтардың белгілі бір саны (кейбір елдерде) сияқты уәкілетті субъектілердің бастамасы бойынша келеді.

Істі қарау материалдарды алдын ала зерделеуді, ауызша тыңдаулар өткізуді және дәлелді шешім дайындауды қамтиды.

Халықаралық органдармен өзара іс-қимыл:

Конституциялық сот, әсіресе адам құқықтары мен бостандықтары тұрғысынан алғанда, конституциялық нормаларды түсіндіру кезінде Адам құқықтары жөніндегі еуропалық сот сияқты халықаралық соттардың практикасын ескеруі мүмкін.

Сот сондай-ақ халықаралық конференциялар мен симпозиумдарға қатыса алады, бұл конституциялық сот төрелігі саласында тәжірибе және үздік тәжірибелер алмасуға ықпал етеді.

Білім беру рөлі:

Конституциялық сот азаматтардың конституциялық құқық және азаматтық құқықтар мәселелері бойынша білім алуында маңызды рөл атқарады.

Сот халықтың құқықтық хабардарлығын арттыру үшін жария дәрістер, семинарлар және басқа да іс-шаралар ұйымдастыра алады.

Конституциялық сот Конституцияны қорғайды және оның шешімдері заңдардың қолданылуының тұрақтылығы мен болжамдылығын қамтамасыз ете отырып, мемлекеттің құқықтық жүйесін қалыптастырады. Осылайша, сот конституциялық тәртіпті қолдауда және демократияның негізгі қағидаттарын қорғауда өте маңызды функцияны атқарады.

Әдебиеттер тізімі:

1. М.Т. Баймаханов, Құқықтық мемлекет қағидаттарын Қазақстан Конституциясында жүзеге асыру проблемалары. Мемлекет және құқық, 1992, № 8.

2. Қазақстан Республикасындағы құқықтық реформаның мемлекеттік бағдарламасы. Казахстанская правда, 1994, 24- наурыз

3. Ұлттық ғылым академиясының Мемлекет және құқық институтының ғылыми қызметкерлері тобы дайындаған Қазақстан Республикасы Конституциясының жобасына қорытынды. Алматы, 4 қаңтар 1992 ж.

4. «Заңнама және адам құқықтары» халықаралық коллоквиумының материалдары. Қазақстан Республикасының Жоғарғы Кеңесі. Алматы, 1993, мамыр.

5. С.З. Зиманов Қазақ КСР Конституциясының тұжырымдамасы мен құрылымы туралы. Алматы, 1991.

Абилов М.Ә.

## ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА

Alikhan Bokeikhan University МЮ-224

Изучение истории законодательства, регулирующего труд женщин, лучше всего начать с XVIII века. Известная всему миру Декларация прав человека и гражданина (1789 год) урегулировала общие отношения между "человеком-государством", определив их взаимные права и обязанности, но не уделила внимания специфике отношений между государством и женщинами, проживающими на его территории. Факт того, что данная проблема существовала и в то время, подтверждается тем, что француженка Сильвия де Гуж в ответ на Декларацию прав человека и гражданина скоро опубликовала Декларацию прав женщины и гражданки [1, с.58]. Упомянутая Декларация стала одним из первых документов, в котором касался правовой статус женщины в сфере труда. В конце XIX - начале XX веков общественность все больше принимала идеи социализма, важной частью которых было освобождение женщин, уравнивание их правового положения, включая право на труд и соответствующее вознаграждение за него.

Однако увеличение занятости женщин заметно возрастает после Первой мировой войны (1914—1918 годы). Рост женской занятости обусловлен, в первую очередь, экономической необходимостью зарабатывать как самой женщине, так и ее семье. В зависимости от экономической ситуации происходит то привлечение, то вытеснение женского труда при общем увеличении числа работающих женщин (женщины составляют треть общей рабочей силы мира и примерно половину, а в некоторых странах и больше, потенциальных трудовых ресурсов [2, с.122]).

Законодательство о труде женщин в Казахстане развивалось постепенно, учитывая исторический контекст, в котором принимались соответствующие нормативные акты. Положения, определяющие особенности женского труда, входят в общие правовые нормы, касающиеся всех работников. Такое разграничение существовало еще до того, как трудовое право стало самостоятельной отраслью.

Специфика норм о труде женщин определяется не только физиологическими и биологическими особенностями (полом). В Казахстане столетиями складывалось и укреплялось представление о социальной и культурной ролях женщины. Ей отводилась роль матери и функция ведения домашнего хозяйства. Мужчине - роль хозяина в семье и власти в обществе, вытекающая из исторической (ещё со времен родового и общинного уклада) функции защиты и обеспечения.

Важно осознавать, что социально-экономические и технологические трансформации, а также политическая стратегия государства, должны учитывать и идеологические изменения, которые находят отражение в законодательстве. Принцип равенства мужчин и женщин, закрепленный в

Конституции СССР 1977 года и Конституции Казахской ССР, несмотря на формальное признание, продолжал сопровождаться теневой дискриминацией, особенно в области трудовых прав. Эта ситуация сохранялась до момента обретения Казахстаном суверенитета в 1991 году, последующего принятия Конституций 1993 и 1995 годов, а также закона РК «О труде» от 10 декабря 1999 года, который был отменен в связи с принятием Трудового кодекса Республики Казахстан в 2007 году [3, с.12]."

Реформа трудового законодательства в Казахстане была направлена на сохранение установленных гарантий для работающих женщин. Основные положения, закрепленные в Конституции от 30 августа 1995 года (статья 24), включают право на свободу труда, выбор профессии, безопасные условия труда, равную оплату и социальную защиту [4]. Также признано право на разрешение трудовых споров, в том числе через забастовки. Замененный в 2000 году, Кодекс законов о труде 1972 года не предоставлял адекватной защиты прав женщин, что потребовало множества изменений и дополнений для усиления его эффективности.

Казахстанское законодательство о труде женщин можно классифицировать на:

- 1) Международные документы, ратифицированные страной, включая Конвенции МОТ;
- 2) Акты, разработанные в соответствии с международными стандартами;
- 3) Уникальные национальные законодательные акты.

Трудовое законодательство страны основано на Конституции и включает Трудовой Кодекс, законы и другие нормативные акты. Согласно статье 2 Трудового Кодекса от 2015 года, в другие законы не могут быть включены нормы, касающиеся трудовых отношений, за исключением случаев, предусмотренных самим Кодексом [5].

Большая часть законодательства, касающегося женщин на рынке труда, является результатом внедрения международных стандартов в национальное право. Особенностью такого внедрения является более широкое толкование международных норм, предоставляющее женщинам больше прав, чем это предусмотрено на международном уровне.

Основой правового статуса работницы являются ее трудовые обязательства, которые определяются в соответствии с пунктом 28 части 1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан. Эти обязательства возникают из нормативных актов страны, положений работодателя, а также трудовых и коллективных договоров.

Казахстанское законодательство вводит определенные ограничения на труд женщин, которые не являются дискриминацией, а служат защите здоровья женщин от вредных условий труда. Права и обязанности работниц возникают с момента подписания трудового договора и ее приема на работу. Законодательство содержит ряд ограничений, применяемых как при найме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Трудовой кодекс Республики Казахстан защищает равенство прав и возможностей при трудоустройстве, обеспечивая тем самым соответствующий

правовой статус женщин в трудовой сфере. В частности, часть 2 статьи 25 ТК РК гарантирует, что беременность, наличие малолетних детей, несовершеннолетие или инвалидность не могут служить основанием для ограничения права на заключение трудового договора, кроме случаев, прямо предусмотренных кодексом. Работодатель обязан предоставить письменное объяснение причин отказа в трудоустройстве, если это требуется указанными категориями лиц. В случае установления факта нарушения равенства прав, работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Согласно новому Трудовому кодексу, работодателям запрещается задействовать беременных женщин в ночных сменах, а также во время выходных и праздничных дней. Кроме того, работодатель не имеет права требовать от следующих категорий работников трудиться ночью без их явного письменного согласия:

- 1) Женщины с детьми до семи лет и лица, осуществляющие уход за такими детьми без матери;
- 2) Лица, занимающиеся воспитанием детей-инвалидов в возрасте до 16 лет.

Беременные женщины, предъявившие подтверждение своего состояния, также освобождаются от сверхурочной работы.

Важным аспектом являются предоставляемые льготы работающим женщинам с малолетними детьми. Так, женщинам с детьми до полутора лет, а также отцам (усыновителям, опекунам), воспитывающим детей этого возраста без матери, полагаются дополнительные перерывы для кормления ребенка.

В то же время, несмотря на формальное обеспечение прав женщин в трудовой сфере, на практике эти права реализуются не всегда и не везде. Прежние законодательные акты, разработанные для экономики государственного монополизма, оказались неэффективными в новых условиях. Распространение правового нигилизма и другие факторы привели к увеличению случаев нарушения прав женщин, а существующие механизмы разрешения трудовых конфликтов не всегда справляются с защитой этих прав.

#### Список использованной литературы:

4. Быкова А.Н. История и женщины. -М.: Луч, 2000. С. 258.
5. Толкунова В.Н. Право на труд женщин в СССР. - М.: Грант, 1980. С. 294.
6. Алпысов Д. Трудовое законодательство на стороне женщин // Фемида, А., 2002, С. 12.
7. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029).
8. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.02.2024 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832)

Алматов Д.А.

## ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРНЫХ КОНСТРУКЦИЙ К ОТНОШЕНИЯМ ПО РАЗДЕЛУ ИМУЩЕСТВА

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курса

Семья на протяжении всего существования и развития человеческого общества выступает главным социальным институтом, где личность получает свою основную социализацию.

Однако с развитием рыночной экономики произошла резкая переоценка традиционных ценностей, по причине чего семья оказалась в эпицентре общественных катаклизмов. На первые позиции в современной семье вышли вопросы имущественного характера, что отразилось на культуре семейных отношений, в связи с чем, в настоящее время в системе правового регулирования семейных отношений существенную роль играют различного рода соглашения, которые заключаются внутри семьи. Особенность этих соглашений, прежде всего, определяется тем, что между их субъектами существует особого рода отношения, основанные любви и взаимоуважении. Семейное законодательство РК предусматривает перечень соглашений, которые дают возможность самостоятельно урегулировать отношения, сохранив при этом лично-доверительные отношения между собой.

Часть 2 ст.2 Кодекса Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье» от 26 декабря 2011 года в числе приоритетных принципов указывает разрешение внутрисемейных вопросов по взаимному согласию [1]. Это позволяет супругам строить семейные отношения путем различного рода договоренностей в отношении имущественных прав, что позволит предопределить возникающие в семье споры по поводу определения режима имущества. Одним из таких способов выступает заключение соглашения о разделе имущества.

Раздел общего имущества супругов на практике обычно имеет место в случае, если работает законный режим имущества супругов, то есть при отсутствии брачного договора либо в случае признания последнего недействительным. Конечно, теоретически нельзя исключать возможность возникновения имущественных споров между супругами и при наличии брачного договора. В этом случае раздел имущества производится в соответствии с установленными брачным договором порядком и условиями.

Раздел имущества супругов может быть произведён как в период брака, так и после его расторжения (в течение трёхгодичного срока исковой давности) по требованию любого из супругов, а также в случае заявления кредитором требования о разделе общего имущества супругов для обращения взыскания на долю одного из супругов для обращения взыскания на долю из супругов в их общем имуществе.

Раздел может быть произведён на основании соответствующего

соглашения супругов, которое по их желанию может быть нотариально удостоверено. В случае спора в отношении раздела общего имущества супругов, а также определения долей супругов в этом имуществе раздел производится в судебном порядке.

Согласно требованию нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан от 28 апреля 2000 года № 5 «О применении судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака (супружества)» при рассмотрении дел о разделе имущества, если суд установит, что один из супругов произвел отчуждение общего имущества или израсходовал его по своему усмотрению вопреки воле другого супруга и не в интересах семьи, либо скрыл имущество, то при разделе учитывается это имущество или его стоимость [2]. Учитываются также общие долги супругов (пункт 3 статьи 38 Кодекса) и право требования по обязательствам, возникшим в интересах семьи.

В соответствии с пунктом 16 нормативного постановления Верховного Суда Республики Казахстан №5 от 28 апреля 2000 года «О применении судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака (супружества)» в состав имущества, подлежащего разделу, включается общее имущество супругов, имеющееся у них в наличии на время рассмотрения дела либо находящееся у третьих лиц. Если суд установит, что один из супругов произвел отчуждение общего имущества или израсходовал его по своему усмотрению вопреки воле другого супруга и не в интересах семьи, либо скрыл имущество, то при разделе учитывается это имущество или его стоимость [2].

В то же время согласно статье 35 КоБ(с)С РК не является общим совместным и не подлежит разделу имущество, приобретенное хотя и во время брака (супружества), но на личные средства одного из супругов, принадлежавшие ему до вступления в брак (супружества), полученное в дар, в порядке наследования или по иным безвозмездным сделкам. Если после фактического прекращения семейных отношений и ведения общего хозяйства супруги совместно имущество не приобретали, суд в соответствии с пунктом 2 статьи 35 Кодекса может произвести раздел лишь того имущества, которое являлось их общей совместной собственностью ко времени прекращения ведения общего имущества [1].

С появлением частной собственности имущественные отношения представляет значительную роль в супружеской жизни. Ведь финансовое положение супругов является одним из существенных моментов в супружеской жизни, решающие имущественные проблемы в бытие.

Заключение взаимного нотариального соглашения дает право супругам поделить совместно нажитую собственность по своему усмотрению. Согласие о разделе собственности у нотариуса включает исключительно заведомо имеющиеся на текущий момент его заключения принадлежности.

При заключении соглашения раздела собственности у нотариуса, нотариус включает исключительно заведомо имеющиеся на текущий момент его заключения принадлежности. В содержании о соглашении о разделе общего имущества супругов, утверждаются доли собственности с учетом прав несовершеннолетних детей, какая собственность будет передана другой



стороне. В случае раздела общей совместной собственности прекращается совместная собственность у супругов, и появляется единичная (раздельная) собственность супругов.

Не делится та собственность, если супруги, брак у которых еще не расторгнут, проживающие раздельно, суд может признать имущество, приобретенное супругами в период их отдаленности, собственностью отдельно каждого из супругов. И это имущество не делится [3].

При совершении сделок по распоряжению общим имуществом, супругам необходимо прийти к согласию, путем договоренности, для того чтобы сделка была подлинной [4]. Например, для совершения сделки по аренде недвижимости или сделки, требующей регистрации в законной форме, необходимо нотариальное согласие одного из супругов. Важно помнить, что при разводе делятся и общие обязательства вместе с совместной собственностью. Общие задолженности супругов делятся между ними соразмерно определенным им частями. При наличии у суда дополнительной доказательственной информации о том, что один из супругов не имел дохода или расходовал нажитое обеими супругами имущество, во вред семьи без одобрения другой стороны имеет основания отказаться от равенства совместно нажитого имущества. Посредством супружеского соглашения, можно определить договорной режим имущества супругов. А соглашение о разделе имущества только пресекает режим совместной собственности и после устанавливает неделимое имущество (долевое) или имущество вне брака супругов.

#### Список использованной литературы:

1. Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31102748/](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31102748/)
2. Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 28 апреля 2000 года № 5. О применении судами законодательства при рассмотрении дел о расторжении брака (супружества) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.09.2021 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1018064](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1018064)
3. Касымова М.Т. Совместная собственность супругов. Признание общей совместной собственностью. Раздел имущества // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=37518440](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37518440)
4. <https://pavlodar.com/zakon/?dok=00437&uro=070005>

**Болатов Р.К.**

## **ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ СУПРУГОВ ПОСРЕДСТВОМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ БРАЧНОГО ДОГОВОРА**

Alikhan Bokeikhan University МЮ-224

Понятие "брачный договор" у разных народов имеет многовековую историю. В XV-XVIII веках у казахов господствовала малая индивидуальная семья, состоявшая, как правило, из супругов, престарелых родителей и не вступивших в брак детей [2, 145].

Основной и господствующей формой брака был калымный брак, т. е. женитьба путем сватовства и выкупа невесты за калым. Переговоры родителей жениха и невесты о будущем браке, размере калыма, приданом, расходах на свадьбу и т. п. завершались заключением договора, скрепленного употреблением особого ритуального блюда. После этого сватовство юридически считалось свершившимся. Сватовство и ответное посещение дома отца жениха сопровождалось подарками обеих сторон - кит. Полная уплата калыма юридически означала оформление брака, после чего устраивалась свадьба в аулах невесты и жениха.

Безкалымный брак практиковался в довольно редких случаях, когда двое мужчин заключали договор побратимства – тамырлык [3, 148]. К колыбельному сговору прибегали семьи среднего достатка. При нем размеры калыма были значительно меньше, чем при обычном калымном браке. При обменном браке общины заключали два перекрестных брака, при этом калым не выплачивался. Все же остальные обряды и обычаи, характерные для обычного брака при безкалымном, обменном браках и колыбельном сговоре сохранялись.

Размеры и состав калыма - выкупа за невесту, различались в зависимости от региона и состоятельности брачующихся сторон [3, 142].

В советский период характерным являлся общий уравнительный принцип к регулированию имущественного положения граждан. Данный подход, в частности, предусматривал упрощенное императивное ассемблирование супружеских имущественных отношений, при котором имущество, нажитое супругами в браке, могло быть только их совместной собственностью, а в случае расторжения брака оно по общему правилу делилось между бывшими супругами поровну. При этом любые отклонения от такого уравнительного распределения супружеского имущества (в том числе и в интересах детей), рассматривались в качестве исключительных обстоятельств и допускались не по усмотрению самих супругов, а только лишь по решению советского суда. Как свидетельствует практика, в процессе супружеской жизни могут возникать и возникают семейные проблемы, которые не всегда разрешаются миролюбивым путем. Следовательно, проблема регулирования возникших противоречий в брачно-семейных отношениях между супругами всегда остается животрепещущей [4, 34].

Коренные изменения, произошедшие с начала 90-х годов прошлого столетия в политическом и социально-экономическом устройстве казахстанского общества, означавшие отказ от жесткого централизованного распределения и уравнительности в экономических отношениях, создали предпосылки для замены прежнего, сугубо императивного регулирования имущественных отношений между супругами более гибким диспозитивным регулированием, в котором стали участвовать сами супруги. Одним их

инструментов такого диспозитивного, многовариантного регулирования супружеских имущественных отношений стал брачный договор [5, 3].

Приветствуя введение в казахстанскую правовую систему института брачного договора, тем не менее, не следует преувеличивать его значение. Брачный договор не является условием, наличие которого требуется для заключения брака, поскольку отсутствует в исчерпывающем и не подлежащем расширительному толкованию перечне условий заключения брака. Иными словами, если существование брака без договора возможно, то брачный договор не может существовать вне брака, выступающего неперенным условием вступления заключенного договора в силу.

При заключении брачного договора должны приниматься во внимание не только требования закона, но и морально-этические требования. Брак не может и не должен стать лишь средством для заключения брачного договора, а договор не может быть единственным или доминирующим основанием вступления в брак. Недопустимо, чтобы имущественный интерес в браке взял верх над эмоционально-доверительной стороной брака. Брачный договор существует для брака, а не наоборот. В противном случае это нанесет существенный вред институту брака [6, 24].

В Кодексе Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года «О браке (супружестве) и семье» брачному договору посвящен п. 2 главы 7, состоящий из пяти статей [7].

Основная правовая цель брачного договора — определение правового режима имущества супругов и их иных имущественных взаимоотношений на будущее время.

Брачный договор представляет собой особый вид гражданского договора и входит в группу договоров, направленных на установление или изменение правового режима имущества. К этому же виду следует отнести договор о разделе общей совместной собственности и соглашение о порядке использования объектов, находящихся в общей собственности.

Брачный договор предназначен для регулирования именно имущественных отношений между супругами. И с этой точки зрения он, несомненно, является инструментом гражданского права, в котором наиболее полно и всесторонне разработаны механизмы, способы и формы договорного регулирования имущественных отношений — как вещных, так и обязательственных [8, 211].

Брачный договор включается в систему имущественных договоров, заключаемых супругами, и характеризуется следующими особенностями.

Во-первых, брачный договор носит комплексный характер и может включить условия, которые, по сути, составляют содержание отдельных видов договоров. Так, стороны могут включить в брачный договор условия относительно правового режима их имущества, условия о предоставлении взаимного содержания, условия касающиеся содержания ребенка и т.д.

Во-вторых, брачный договор имеет особый субъективный состав. Его участниками могут быть не только супруги, но и лица, подавшие заявление о регистрации брака (помолвленные лица).

В-третьих, это единственный вид договоров супругов, предметом которого может являться не наличное, а так называемое будущее имущество, т.е. имущество, которое будет приобретено сторонами в будущем, когда вероятность приобретения такого имущества не является абсолютной.

Трудно сказать, насколько распространен этот институт в брачно-семейных отношениях. В судебной практике споры, связанные с заключением и исполнением брачного договора, редки. Это обусловлено сравнительной новизной института брачного договора, отсутствием информированности граждан о возможности установления договорного режима имущества и его преимуществах, традиционным менталитетом казахского народа. Однако с развитием рыночных отношений, ростом благосостояния граждан, расширением имущественной базы семьи данный институт приобретает все большую привлекательность и актуальность.

#### Список использованной литературы:

1. <http://www.star.kz> - Официальный сайт Агентства по статистике Республики Казахстан.
2. Муканова М.Ж. Брачный договор по законодательству Республики Казахстан: учеб. пособие - Караганда: ТОО "Арко", 2004.- 242 с.
3. Еркин А.А. История государства и права Республики Казахстан (с древнейших времен до 1992 года): учебное пособие.- 2-е изд., перераб. и доп. – Астана: «Фолиант», 2001. С. 450.
4. Муканова М.Ж. Брачный договор как способ регулирования отношения супругов: автореферат / М.Ж. - Қарағанды: Арко, 2003.- 31 с.
5. В Казахстане разработан проект Кодекса о браке и семье // Казахстан сегодня от 11.09.2007 г., с. 40.
6. Масевич М.Г. и др. Комментарий к Семейному кодексу Российской Федерации- М.: Филинь, Юстицинформ, 1999; 346 с.
7. Закон Республики Казахстан "О браке и семье"// [http //www.paragraf.kz](http://www.paragraf.kz).
8. Антокольская М.В. Семейное право. Учебник. М.: Юристъ, 2000 г., с 412.

Есендикова А.Б.

## ДОГОВОРНЫЙ РЕЖИМ ИМУЩЕСТВА СУПРУГОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курса

Б.А. Джандарбек отмечает, что супруги вправе заключать между собой любые договоры, не противоречащие действующему законодательству, как в отношении общего, так и раздельного имущества. Речь идет как об обычных гражданско-правовых договорах, так и о специальных, имеющих семейно-правовой характер [1, с.89].

По мнению М.В. Антокольской основной целью брачного договора с правовой позиции является определение режима имущества супругов и их иных имущественных взаимоотношений на будущее время» [2, с. 156].

А.А. Иванов считает, что целью заключения указанного договора выступает изменение законного режима имущества супругов для максимального приспособления этого режима к потребностям супругов [3].

Некоторые авторы считают, что брачный договор является институтом гражданского права в силу того, что имеет цель - регулирование имущественных отношений между субъектами семейного права. С этой позиции, он рассматривается как инструмент гражданского права, в котором наиболее полно и всесторонне разработаны механизмы, способы и формы договорного регулирования имущественных отношений – как вещных, так и обязательственных [4, с. 211].

По мнению Д.А. Ласковенко, брачный договор представляет собой гражданско-правовой договор со специальным субъектным составом. Ученый считает, что это обусловлено содержанием самого понятия, поскольку брачный договор - это прежде всего «договор» [5, с.7].

Отметим, что в семейном праве договоры не выступают юридическим фактом возникновения правоотношений, в отличие от гражданского права, а лишь изменяют либо прекращают их. Супруги, заключая брачный договор, изменяют законный режим общего имущества на договорной [6, с.11].

Особенности брачного договора предопределены особенностями семейных правоотношений, в качестве которых выделим строгий личный характер, неотчуждаемость, недопустимость замены участника другим лицом, длительность и др. [7, с.11].

По нашему мнению, брачный договор, несомненно, обладает признаками имущественных договоров, но является институтом семейного права в силу специфических признаков и особенностей.

Предметом брачного договора выступают имущественные отношения супругов, включающие в себя определение права владения, пользования и распоряжения имуществом, имеющимся в момент заключения договора либо предполагаемое в будущем, обязательства по взаимному содержанию либо содержанию несовершеннолетних и нетрудоспособных членов семьи и т.д.

В семейном праве РК свобода брачного договора носит относительный характер в силу того, что пределы его действия имеют границы в виде имущественных интересов субъектов семейного права.

Пункт 3 ст. 41 КоБ(с)С РК устанавливает ограничения брачного договора. Так, договор не может:

1) Ограничивать правоспособность или дееспособность супругов, их право на обращение в суд за защитой своих прав. Так, не могут быть предметом договора условия, обязывающие супруга уволиться с работы и заниматься только делами семьи, жить совместно с супругом и следовать за ним в случае изменения места жительства.

2) Регулировать личные неимущественные отношения между супругами, права и обязанности супругов в отношении детей [8].

В юридической литературе имеются мнения относительно возможности включения в текст брачного договора условий неимущественного характера. Однако такие условия должны признаваться незаконными и впоследствии недействительными [9].

3) Предусматривать положения, ограничивающие право нетрудоспособного нуждающегося супруга на получение содержания. Любые условия брачного договора, ставящее супруга в худшее положение, по сравнению с нормами закона признаются недействительными.

Пункт 2 ст.12 Конституции РК гласит, что права и свободы человека принадлежат каждому от рождения, признаются абсолютными и неотчуждаемыми, определяют содержание и применение законов и иных нормативных правовых актов [10].

4) Содержать другие условия, противоречащие основным началам брачно-семейного законодательства Республики Казахстан. Согласно п. 4 ст.2 КоБ(с)С РК запрещаются любые формы ограничения прав граждан при вступлении в брак (супружество) и в семейных отношениях по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, расы, национальности, языка, отношения к религии или по любым иным обстоятельствам. Права граждан в брачно-семейных отношениях могут быть ограничены только на основании закона и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения [8].

В семейном праве правовые отношения между субъектами супругами (иначе - брачное правоотношение) — единственный вид правоотношения, который выделяется из других по тому значению, которое имеет в нем волевое начало обоих субъектов, именно обоих субъектов, поскольку волевое начало свойственно субъектам и иных брачно-семейных правоотношений. Субъектами указанного правоотношения являются супруги, признаваемые особым видом субъектов, имеющих свою специфическую правовую характеристику.

Казахстанское законодательство, следуя общепризнанной мировой практике, предусматривает два режима имущества супругов — законный и договорный. Сказанное означает, что имущество, нажитое супругами во время брака, в силу закона может приобретать статус общего имущества, либо

супруги могут отступить от этого требования, заключив брачный договор и определив в нем свои имущественные права и обязанности, отличные от тех, что установлены законом.

Распоряжение общим имуществом супруги осуществляют исключительно по обоюдному согласию. Данный режим не распространяется на имущество, находящееся в личной (раздельной или индивидуальной) собственности каждого супруга.

Что касается договорного режима имущества супругов, то брачным договором супруги вправе изменить установленный законом режим общей совместной собственности и установить режим совместной, долевой или раздельной собственности на все имущество супругов, на его отдельные виды или на имущество каждого из супругов.

#### Список использованной литературы:

1. Джандарбек Б.А. Обязательственные брачно-семейные отношения // Вестник пермского университета. Выпуск 3(17). 2012. С.89-94.
2. Антокольская М.В.. Семейное право: Учебник. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — М.-Юристь. 2003. - 336 с.
3. Гражданское право: Учебник / Под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. Изд. 3-е. М., 2001. Т. 3., с. 368
4. Нечаева А.М. Семейное право. Курс лекций. Ин-т государства и права РАН - М.: Юристь, 2005. с 262.
5. Ласковенко Д.А. Брачный договор в системе института охраны и защиты семьи: автореф. ... канд. юридич. наук: 12.00.03. М. 2007. С.27.
6. Бондов С. Н. Брачный договор (контракт) по семейному праву России: автореф. ... канд. юридич. наук: 12.00.01 / Юридический институт МВД России. -М.,1999. -26 с.
7. Рублева О.Н. Правовое регулирование института имущественных отношений супругов в доктрине российского семейного права (историко-правовой аспект): автореф. ... канд. юридич. наук: 12.00.03. 2004. С.24.
8. Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье» // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31102748](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31102748).
9. Гонгало Б.М., Крашенинников П.В. Брачный договор. Комментарий семейного и гражданского законодательства. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2006. - 128 с. // <https://www.twirpx.com/file/297191/grant/>
10. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029#pos=127;-34](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029#pos=127;-34).

Махиня С.А.

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИЗНАНИЯ БРАКА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ**

Alikhan Bokeikhan University МЮ-224

В современном мире уделяется все больше внимания вопросам семьи, родительства и детства [1, с.22]. Неоспоримо, что укрепление института брака и семьи тесно связано с ответственностью. Разнообразие мер ответственности за нарушения в семейной сфере отражает многообразие семейных отношений и возложенных на их участников обязательств. Отличия в природе семейных правоотношений определяют методы защиты прав и уровень государственного контроля за их соблюдением. Меры семейно-правовой ответственности, основанные на принципах и функциях семейного права, направлены на достижение целей, поставленных перед данной отраслью права.

Изучая аспекты ответственности в семейном праве, важно уделить внимание такому явлению, как признание брака недействительным. В.П. Шахматов подчеркивает, что недействительность брака представляет собой сложное юридическое последствие для супругов, возникающее из-за несоответствия заключения брака законодательным требованиям [2, с. 109]. Недействительность брака не всегда равнозначна санкции. В.А. Рясенцев, обращая внимание на роль вины при признании брака недействительным, указывает на дифференцированный характер данного института, рассматривая недействительность брака как правовую санкцию [3, с. 21].

Семейное законодательство предусматривает следующие основания для признания брака недействительным:

Нарушение условий вступления в брак. Одним из основных условий в современном гражданском обществе является взаимное добровольное согласие лиц, вступающих в брак. Воля лиц, вступающих в брак, должна формироваться свободно, следовательно, наличие насилия, обмана, заблуждения, угрозы и иных неправомерных действий может привести к недействительности брака. По утверждению О.С. Иоффе, «одно лишь внешнее выражение воли, не опирающееся на подлинное внутреннее желание установить брачные отношения, ни при каких обстоятельствах не может считаться юридически значимым согласием на вступление в брак» [4, с. 201].

Вторым условием вступления в брак выступает брачный возраст. В соответствии со ст. 14 КоБ(с)С РК, брачный возраст наступает с 18 лет. При наличии уважительных причин, возможно его снижение не более чем на один год [5].

2. Не допускается заключение брака между лицами, из которых хотя бы одно уже состоит в другом зарегистрированном браке.

3. Препятствием к вступлению в брак является наличие родственных связей. Близкими родственниками считаются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии, полнородные и неполнородные братья и сестры.



4. Не допускается заключение брака между усыновителями и усыновленными. Браки между усыновителями и усыновленными запрещаются не по биологическим соображениям, а в силу социальных связей. Усыновление, имеющее целью порождение отношений, подобных родительским, поэтому брак между усыновителем и усыновленным подпадает под моральный и правовой запрет. В Республике Казахстан аналогичный запрет содержится в КоБ(с)С, помимо этого ст.11 содержит ограничение на вступление в брак детей усыновителей и усыновленных детей [5].

5. Основанием признания недействительности брака выступает недееспособность лица, вступающего в брак. Данное основание обусловлено несколькими причинами, одна из которых предполагает заботу о детях, рожденных в таком браке, так как велика вероятность наследования психического заболевания. Вторая причина запрета таких браков обусловлена объемом их дееспособности. «Само собой разумеется, что изъявление согласия на вступление в брак предполагает способность к гражданской деятельности: если способность эта требуется для заключения договора какого бы ни было, то тем более она существенна, когда идет речь о таком важном деле, как брак» [6, с.350]. Сложнее оспорить заключенный брак, когда лицо на момент вступления в брак не было признано недееспособным, однако фактически не осознавало своих действий и результатов таковых, то действительность брака оспаривается на общих основаниях.

6. Не допускается заключение фиктивного брака. Фиктивным признается брак без цели создания семьи. «Фиктивность как основание недействительности брака ... типично российское явление: даже семейное законодательство большинства стран бывшего социалистического лагеря такого института не имело» [7, с. 135.] Супруги, вступающие в фиктивный брак, всегда преследуют определенные цели, не связанные с созданием семьи.

7. Соккрытие одним из лиц, вступающих в брак, от другого лица наличия венерической болезни или ВИЧ-инфекции. Законодатель специально подчеркивает значимость информирования о наличии указанных заболеваний и ВИЧ-инфекции. Если лицо, вступающее в брак, знало о заболевании своего будущего супруга, то брак не может быть признан недействительным.

Семейное законодательство современного государства закрепляет абсолютную защиту материнства, отцовства и детства. В связи с этим в юридической литературе последнего десятилетия разрабатывается вопрос о конституционном праве на защиту брака и семьи. Особого внимания при этом заслуживает право на биологическую защиту брака [8].

Подводя итог, заметим, что признание брака недействительным является мерой семейно-правовой ответственности. Прежде всего, заключение брака противоречащего нормам семейного законодательства является противоправным поведением. Признание брака недействительным, как мера семейно-правовой ответственности, призвана осуществлять функции, провозглашенные отраслью семейного права, в качестве которых можно указать превентивную (предупредительно-воспитательную), карательную, восстановительную (компенсационную). Превентивная функция

ответственности способствует предотвращению будущих правонарушений. Если правонарушением причинены определённые убытки, возникнет необходимость в осуществлении восстановительной функции, важность которой проявляется в восстановлении личного права супруга. Карательная функция выражается в лишении, уменьшении личного или имущественного права правонарушителя. Немаловажную задачу выполняет стимулирующая функция, призванная достичь такого состояния правонарушителя, когда он даже в случае применения мер наказания самостоятельно достигнет волевого исправления. Этому служат нормы, позволяющие исключить признаки недействительности брака, в случае отпадения обстоятельств его недействительности. Таким образом, можно отметить, что недействительность брака, как мера семейно-правовой ответственности обеспечивает необходимую, очень своеобразную цель семейного права – достижение такого механизма правового регулирования семейных правоотношений, когда субъективные обязанности исполняются сознательно, по доброй воле, в полном объеме и надлежащим образом, укрепляя тем самым, современный институт брака и его основные признаки.

#### Список использованной литературы:

1. Сидорова С.А. Вопросы применения мер гражданско-правовой и семейно-правовой ответственности в семейном праве// дис...канд. юрид. наук. Рязань, 2007.- 216 с.
2. Шахматов В.П. Новое советское законодательство о браке и семье: Права и обязанности родителей и детей. Ч. 2 - Томск: Изд-во Том. ун-та, 1969. - 104 с.
3. Рясенцев В.А. Недействительность брака // Сов. юстиция. 1969.№8. с. 21-22.
4. Иоффе О.С. Советское гражданское право: Правоотношения, связанные с продуктами творческой деятельности. Семейное право. Наследственное право. Курс лекций. Ч. 3 - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. - 347 с.
5. Кодекс Республики Казахстан от 26 декабря 2011 года № 518-IV «О браке (супружестве) и семье» //www//paragraf.kz.
6. Антокольская М.В. Семейное право: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 1999. 336 с.
7. Есенов У.А. Становление и развитие уголовной ответственности за разглашение врачебной тайны// Дисс. ...канд.юрид.наук. с.26
8. Сидорова, С. А. Вопросы применения мер гражданско-правовой и семейно-правовой ответственности в семейном праве :автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. //http://law.edu.ru

Никанов Н.Ж.

## ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Alikhan Bokeikhan University МЮ-222

Структура органов, занимающихся урегулированием трудовых споров, отличается особенностями и включает в себя институты, формируемые по инициативе работников или сторон трудового конфликта, что соответствует демократическим принципам и международному опыту. Отдельные категории споров требуют особого внимания в контексте трудовых и социальных отношений. Урегулирование трудовых споров направлено на поддержание законности в организациях, защиту прав работников и предотвращение возникновения новых конфликтов между участниками трудовых отношений. Эффективное разрешение трудовых споров требует глубоких знаний в области трудового, процессуального и гражданского права, а также исполнительного производства. В последнее время наблюдается рост нарушений трудовых и социальных прав граждан, участились случаи незаконных увольнений, задержек в выплате заработной платы и принудительных неоплачиваемых отпусков. Во многих коммерческих структурах трудовые отношения формализуются не в полном соответствии с законом.

Конституция Республики Казахстан устанавливает важную юридическую гарантию, признающую право граждан на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе через забастовки, в соответствии с законодательно установленными процедурами [1].

Цель разрешения индивидуальных трудовых споров - защита прав участников трудовых отношений. Несмотря на множество исследований в области трудового права, вопросы защиты трудовых прав, их форм и методов требуют дополнительного изучения. Ранее проведенные исследования в этой сфере относятся к другой исторической эпохе и основывались на принципах, отличных от современных рыночных реалий, что делает необходимым пересмотр устоявшихся понятий и подходов [2].

Защита трудовых прав и интересов работников - это сложный процесс, который традиционно рассматривается через призму деятельности, направленной на устранение препятствий для осуществления прав и восстановление состояния до нарушения прав. Этот подход позволяет более четко определить основания и цели защиты, а также анализировать различные виды деятельности по защите прав и их взаимосвязь [3].

Существуют различные формы реализации права, включая соблюдение, исполнение, использование и применение, причем защита прав работников осуществляется через использование и применение права, в зависимости от объекта и субъектов защиты.

Таким образом, субъективное трудовое право предоставляет работнику гарантированную возможность действовать в соответствии с обязанностями

работодателя и под защитой государственного принуждения. Это свобода действий, предоставленная законодательством и трудовыми соглашениями, для удовлетворения собственных интересов в рамках трудовых отношений [4].

Индивидуальный трудовой спор определяется как спор между работодателем и лицом, связанным с ним трудовыми отношениями, или желающим установить такие отношения. Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться как в общем порядке, так и непосредственно судом, в зависимости от их подведомственности, а также могут разрешаться работодателем, профсоюзным органом или вышестоящим органом.

Основной причиной трудовых споров являются разногласия между работником и работодателем непосредственно или в лице его администрации. По предмету разногласий споры можно подразделить на три группы в зависимости от непосредственных причин возникновения.

Во-первых, разногласия с работодателем и основанные на них споры возникают, когда работники претендуют на улучшение условий продажи своей рабочей силы - увеличение заработной платы, надбавок, льгот, продолжительности отпуска, улучшение бытовых условий на производстве и т.п., а работодатель с этим не согласен.

Во-вторых, споры возникают тогда, когда работники хотят сохранить действующие условия труда при посягательстве на них со стороны работодателя.

В-третьих, когда споры имеют юридический характер. К ним относятся те, которые возникают из-за сложности и противоречивости законодательных и иных нормативных правовых актов, а также в силу того, что многие административные работники плохо знают трудовое законодательство, нередко пренебрежительно относятся к его требованиям, предпочитая к тому же руководствоваться собственными представлениями при решении тех или иных трудовых вопросов. Слабое знание трудового законодательства в еще большей степени отмечается у работников, интересы которых оно призвано защищать.

Заметим, что и профсоюзные работники нередко затруднены в своих действиях по защите прав трудящихся, встречая непонимание и сопротивление со стороны администрации и пассивное (до поры) отношение работников к неправомерным действиям ее представителей.

Таким образом, споры юридического характера возникают при нарушении прав, установленных юридическими актами.

Развитие трудового законодательства свидетельствует о восприятии прогрессивных идей социальной защищенности человека труда. Социальная политика государства, его вмешательство в регулирование трудовых отношений в острых критических ситуациях особенно необходимы во времена реформирования общества. Настоящий период общественного развития Казахстана характеризуется обострением различных противоречий, в том числе между интересами работодателя и работника. Первый заинтересован в улучшении качественных и количественных показателей труда работника, повышении производительности труда, росте прибыли. Работник - в

повышении заработной платы и улучшении условий труда. Это нормальное противоречие сторон трудового правоотношения.

Важной формой цивилизованного разрешения указанных противоречий является внедрение договорного (индивидуального и коллективного) метода в регулирование отдельных (элементарных) трудовых правоотношений при сохранении государственного регулирования основных социальных гарантий работника (установление минимальной заработной платы, минимального отпуска, оснований для увольнения, процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров).

Развитие трудового законодательства отражает принятие идей социальной защиты трудящихся. Социальная политика и государственное регулирование трудовых отношений особенно важны в периоды общественных реформ. Современный этап развития Казахстана характеризуется усилением противоречий между интересами работодателей и работников, которые являются естественными для трудовых отношений.

Цивилизованный способ разрешения этих противоречий - это применение договорного метода в регулировании трудовых правоотношений с сохранением основных социальных гарантий работника, установленных государством.

#### Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 11.02.2024 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=389108323](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=389108323).
3. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учеб. пособие. М., Юристъ, 2002, с. 238.
4. Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2000. - №5.

Сайлаубай Б.С.

## УСЫНОВЛЕНИЕ КАК ФОРМА УСТРОЙСТВА ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Alikhan Bokeikhan University МЮ-224

В условиях перехода Республики Казахстан к устойчивому развитию перед страной поставлены качественно новые цели и задачи, в том числе повышение эффективности функционирования института усыновления/удочерения детей.

По данным Комитета по охране прав детей Министерства просвещения, в республике проживает 22 081 ребенок-сирота или ребенок, оставшийся без попечения родителей. Сирот-младенцев в Казахстане 96: от 2 до 4 лет - 445 детей, от 5 до 11 лет - 5562 детей, от 12 до 17 лет - 15 978 детей [1].

Феномен социального сиротства, актуализировавшийся в Казахстане в последние два десятилетия, является предметом дискуссий в научной литературе, посвященной проблемам семьи, детства, социальной и демографической политике страны. Понятие «сиротство», исторически обозначавшее детей, чьи родители умерли, в XX-XXI вв. приобрело новые формы и масштабы, что заставляет исследователей искать и новые подходы к его изучению. Количество социальных сирот является прямым индикатором социально-экономического и морально-нравственного здоровья нации. Трансформация форм семейной организации, распространение сожительства, внебрачной рождаемости, смена семейных ценностных установок стали катализатором роста численности социальных сирот, общее количество которых в стране, по последним данным, составляет около двух миллионов человек. Анализируя динамику за предыдущие годы можно отметить практически постоянный рост данного показателя с начала девяностых годов XX века. Можно говорить о недостаточной проработанности мер социальной, семейной и демографической политики, которые направлены, главным образом, не на устранение причин негативных явлений, а на их коррекцию. Постоянное запаздывание государственных институтов в выявлении семейного неблагополучия и оказания помощи семье в период кризиса, неэффективное законотворчество стали причиной неуправляемого роста социального сиротства детей, семейного насилия и вторичного сиротства [2].

Конвенция ООН о правах ребенка признает, что «ребенку для полного и гармоничного развития его личности необходимо расти в семейном окружении, в атмосфере счастья, любви и понимания». Государства, ратифицировавшие Конвенцию, обязуются обеспечить ребенку такую защиту и заботу, которые необходимы для его благополучия, с этой целью они принимают необходимые законодательные и административные меры [3].

Социальное сиротство является термином социологическим и не имеет адекватного закрепления в праве, что влечет существенные расхождения в оценке распространенности этого явления. Одним из приоритетных

направлений государственной деятельности является предупреждение социального сиротства, создания системы поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обеспечения исполнения законодательства по защите прав и законных интересов несовершеннолетних.

Согласно Конвенции о правах ребенка государства мира признают, что «ребенку для полного и гармоничного развития его личности необходимо расти в семейном окружении, в атмосфере счастья, любви и понимания» [3].

Усыновление является одной из лучших форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Основной целью усыновления является обеспечение детей, лишенных по каким либо причинам родительской заботы, ласки, условиями жизни, развития и воспитания максимально приближенными к условиям в родной семье. Кроме того, усыновление помогает не только детям обрести семью, но и усыновителям позволяет удовлетворить материнские и отцовские чувства, поскольку в отдельных случаях причиной усыновления бывает стремление бездетных супругов укрепить семью.

Вместе с тем, нет запрещения усыновления для лиц, имеющих своих детей. Нередко происходит усыновление одним из супругов ребенка другого супруга, что в целом улучшает общий семейный климат (т.е. внутрисемейное усыновление). Есть примеры, когда усыновителем желает быть лицо, не состоящее в браке и законодательных запретов в таких случаях также нет. Хотя, как показывает практика, предпочтение все же отдается семейным парам, так как для гармоничного развития ребенка необходима полная семья, где он вырастит в окружении добра и любви не только со стороны матери, но и отца. Передача ребенка на усыновление в неполную семью, возможно в том случае, если это соответствует его интересам. Под интересами ребенка следует понимать обеспечение условий, необходимых для его полноценного физического развития, создание в семье здорового эмоционального и психологического развития, формирование его духовных качеств [5].

Орган, осуществляющий функции по опеке или попечительству, проверяет, соответствуют ли интересам ребенка передача его на усыновление, например в неполную семью, лицам пенсионного возраста, инвалидам. Причина такого особого внимания заключается в том, что необходимо установить, могут ли усыновители в пределах своих способностей и имущественных возможностей подготовить ребенка к самостоятельной жизни в обществе, обеспечат ли уровень жизни, необходимый для его здорового развития, уровень образования, защиту его прав и интересов, создадут ли атмосферу благополучного развития ребенка.

Усыновление в большинстве касается детей, подвергавшихся лишениям и пренебрежению. Часто эти дети пережили травмирующие события. Они нуждаются в преданных и заботливых приемных семьях, которые должны нести элемент постоянства и защищенности в их жизни. Усыновленные дети приходят в семью усыновителей с определенными навыками поведения, набором понятий, привычек, привитых в биологической семье или детском учреждении, где до этого воспитывались. В чужом окружении ребенок испытывает психологический дискомфорт.

Цель усыновления состоит не только в том, чтобы ребенок приобрел семью, но и в том, чтобы его интересы были максимально учтены, что включает в себя, например, культурную, этническую или национальную принадлежность, которые должны быть сохранены при усыновлении. Для усыновления ребенка, достигшего 10 лет, обязательно требуется его согласие. С целью сохранения тайны усыновления не требуется согласия детей, которые до подачи заявления в суд, проживали в семье усыновителей и считали их своими родителями. Специалист проводит с ребенком беседу в домашней обстановке, обследуя его условия проживания и психологическую атмосферу семьи. Он участвует в судебном заседании и готовит заключение об обоснованности усыновления и о его соответствии интересам усыновляемого ребенка, с указанием сведений о факте личного общения усыновителей (усыновителя) с усыновляемым ребенком. Все перечисленные правила направлены на всестороннее, полное и объективное выяснение обстоятельств каждого дела. Принятия справедливого и законного решения в интересах ребенка, что и является основной социальной и правовой целью усыновления.

#### Список использованной литературы

1. [https://tengrinews.kz/kazakhstan\\_news/skolko-v-kazahstane-detey-sirot-521617/?ysclid=lw56yo5bxf472462214](https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/skolko-v-kazahstane-detey-sirot-521617/?ysclid=lw56yo5bxf472462214)
2. Джандарбек Б.А. Правовые основы усыновления/удочерения в Республике Казахстан (вопросы теории и практики): Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.03. – Алматы, 2002 – 23с.
4. Конвенция ООН о правах ребенка//www.paragrav.kz
5. Кодекс Республики Казахстан «О браке (супружестве) и семье» от 26 декабря 2011 года № 518-IV // www.paragrav.kz



Тасбулатов Х.Е.

## ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПОКОЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ

Alikhan Bokeikhan University, магистрант 2 курса

Теория поколений, предложенная Н. Хоувом и У. Штраусом, основывается на изучении различий в ценностях людей разных поколений, оказывает прямое влияние на особенности организации условий труда и трансформации трудовых отношений [1].

Согласно теории, каждые 20–25 лет рождается новое поколение людей, имеющих общие черты характера, привычки, особенности и ценности, которые обусловлены исторической эпохой социализации поколений. Теория поколений, представленная Штраусом и Хоуов, получила неоднозначные оценки и даже резкую критику. Кроме того, свои исследования ученые проводили, анализируя развитие американского общества, поэтому не все выводы, сделанные авторами, могут претендовать на универсальность. Тем не менее, именно труды Штрауса и Хоува являются на сегодняшний день наиболее распространенными, и представленная ими периодизация поколений применительно к российскому обществу может выглядеть следующим образом:

1) *Поколение победителей* (1900–1923 г.р.). Ценности данного поколения получили свое формирование под влиянием революций 1905 и 1917 годов, процесса коллективизации и электрификации. Для данного поколения важны семейные ценности, любовь к труду, высокая степень ответственности, высокие религиозные убеждения и традиции.

2) *Молчаливое поколение* (1923–1943 г.р.). Формируется под воздействием репрессий, Второй мировой войны, поднятием страны после разрушения. Развиваются такие ценности, как честь и достоинство, соблюдение законов, патриотизм, значимость должностного статуса.

3) *Поколение Беби-Бумеров* (1943–1963 г.р.). Новые ценности закладываются под воздействием советской политики и власти, освоения и лидерства в космической отрасли, «холодной войны», оказания медицинской помощи для каждого гражданина, единой программы школьного обучения. Выделяемые ценности: приоритет личностного роста, дух коллективизма и сплоченность команды, значимость молодого поколения.

4) *Поколение X, или Неизвестное поколение* (1963–1984 г.р.). Их ценности формируются под воздействием событий, связанных с «холодной войной», эпохой перестройки, появлением наркотических средств и военными действиями в Афганистане. Базовыми ценностями становятся: приспособление к быстрым переменам, разнообразие взглядов, полное равноправие полов, эмоциональный индивидуализм, нестандартные убеждения.

5) *Поколение Y, или Поколение Миллениум, Миллениалы* (1984–2000 г.р.). События, которые зародили новые ценности данного поколения: развал СССР, террористические акции, внедрение новых технологий. Их обычная среда —

наличие Интернета и мобильной связи и культ бренда.

6. *Поколение Z, цифровое поколение* (с 2000 г. р.). Их ценности находятся в стадии формирования, но уже сейчас очевидно, что основное влияние на них окажут Интернет, новые технологии, а также терроризм и экономические кризисы.

Как видно из приведенной периодизации, в скором времени на рынке труда будут одновременно присутствовать несколько поколений. При этом представители «Молчаливого поколения» и Беби-Бумеров начнут покидать рынок труда; представители поколения X начнут уступать главенствующее положение поколению Y; свои интересы начнут проявлять представители Z. Важно отметить, что рынок труда ждет не просто смешение возрастов, а столкновение разных взглядов на работу и ее роль в жизни человека [2, с.236].

Прогнозируя рост представителей поколения Y и Z, определим ряд инициатив, внедрение которых позволит повысить эффективность молодого персонала. Среди них: онлайн-подбор персонала, система E-learning, система внутренних ротаций, долгосрочное премирование, управление собственной карьерой через автоматизированные ресурсы и т.д. При этом ранее внедренные практики, ориентированные на поколение X, будут адаптированы под более поздние поколения. Переориентируя HR-стратегию под особенности поколений Y или Z, работодатели, тем самым, изменяют привычные нам признаки и содержание трудовых отношений. В научной литературе под традиционной занятостью (на основании типичных трудовых договоров) обычно понимают занятость по найму:

- 1) в режиме полного рабочего времени;
- 2) на основе бессрочного трудового договора;
- 3) на стационарном рабочем месте под непосредственным руководством и контролем работодателя [3, с.162].

Однако такая занятость уже не всегда устраивает молодое поколение, поэтому традиционные признаки трудовых отношений может ждать трансформация. В 2016 году Сбербанк России и агентство Validata провели исследование о жизни современной молодежи (от 5 до 25 лет). Все их представления относительно работы можно свести к одной фразе: «работа должна приносить удовольствие, доход и не отнимать много времени».

Также у молодого поколения имеются следующие пожелания:

- 1) «Домашний офис» и возможность перемещения во время работы из одной точки в другую. Стационарное рабочее место отходит на второй план, тем более что современные технологии позволяют выполнять свою работу на должном уровне из любой точки мира.

- 2) Отсутствие жесткого графика работа: «работать сколько захочу, когда захочу и где захочу». Обычное «просиживание» рабочего времени может иметь негативные последствия и приводить к апатии, депрессии и демотивации работников [4].

В таких условиях нахождение на рабочем месте столько времени, сколько требует объем работ, может стать хорошим способом пресечения профессиональной деградации работников и совмещения работы с личной

жизнью.

3) «Сделал проект — получил деньги». Новое поколение живет «здесь и сейчас» и не привыкло откладывать что-то на неопределенный срок, в т.ч. материальное поощрение.

4) Превращение вертикального взаимодействия с руководителем в горизонтальное. «Хозяйской власти» работодателя, наличие которой всегда было одним из главных признаков трудовых отношений, придется видоизмениться, потому что для нового поколения начальник — это наставник и куратор, роль которого не руководить и наказывать, а направлять [5, с.42].

5) «Я должен заниматься тем, чем хочу!». На первом месте — творческая реализация, инновации и креативность. Стабильность трудовых отношений и бессрочный трудовой договор — ценности, которыми не удивишь поколение Y или Z. Для них работа — это поиск себя и самореализация, и если они не увенчаются успехом, Y или Z будут готовы уволиться и продолжить поиски у другого работодателя [2, с.238].

Таким образом, будущие трудовые отношения ждут изменения, и причинами станут не только внедрение информационных технологий и появление новых профессий, но и появление на рынке труда нового поколения работников, идеологии которых уже не будет соответствовать типичная занятость. В таких условиях вполне вероятно, что те признаки, которые долгое время считались нетипичными, выйдут на первый план и станут «стандартом» трудовых отношений.

#### Список использованной литературы:

1. Howe, Neil; Strauss, William (1991). Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company
2. Кириллова Л. С. Теория поколений и трансформация трудовых отношений // Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении (Четвертые Гусовские чтения) : материалы международной научнопрактической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — Москва : РГ-Пресс, 2019. — 374 с.
3. Черников Б. В. Взаимобусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2014. 238 с.
4. Почему просиживание рабочего времени вам вредит: как исправить ситуацию с наименьшими потерями // URL: <https://www.hr-director.ru/article/65674-qqq-15-m9-pochemu-prosijivanie-rabochego-vremeni-vam-vredit>
5. Лушников А. М., Кириллова Л. С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2017. №2 (40). С. 47.

Сейтжагыпар М.С.

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПРИНЦИПА НЕДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Магистрант Alikhan Bokeikhan University  
Образовательная программа 7M04208 Актуальные проблемы права

Проблемы, связанные с дискриминацией, в настоящее время становятся все более актуальными в международном и национальном праве, а также в практике его применения. Одной из ключевых проблем современного трудового права является обеспечение равенства и защиты от дискриминации.

Для определения термина "дискриминация" в рамках трудовых и смежных отношений необходимо разобраться в трактовке данного понятия. По этимологии, слово "дискриминация" означает "разделение", "различение", "выделение", "оценка" [1].

В соответствии с Советским энциклопедическим словарем, под "дискриминацией" понималось ущемление прав какой-либо группы граждан из-за их национальности, расы, пола, вероисповедания и прочих критериев [2].

Обращаясь к международным документам, важно отметить, что в Декларации МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда", принятой в 1998 году, содержится обязательство для всех государств-членов МОТ соблюдать, укреплять и реализовывать принцип недопущения дискриминации в области труда и занятости [3]. Этот принцип также закреплен в ряде Конвенций МОТ, таких как № 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности", № 111 "О дискриминации в области труда и занятий" и № 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, включая трудящихся с семейными обязанностями". Кроме того, важную роль для правотворческой и правоприменительной практики играют Рекомендации МОТ, такие как № 90, 111, 165.

Согласно Конвенции № 111 МОТ, термин "дискриминация" означает любое различие, исключение или предпочтение на основе расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, которые приводят к нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости. Важно отметить, что специфические требования, связанные с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Важно подчеркнуть, что в статье 1, пункт 3 упомянутой Конвенции, термины "труд" и "занятия" охватывают возможность профессионального обучения, трудоустройства, участия в различных занятиях и условия труда. Следовательно, можно предположить, что работодатель не вправе ущемлять трудовые права и свободы работника по причинам, не связанным с его профессиональной деятельностью.

Согласно статье 14 Конвенции о защите прав человека и основных

свобод, "пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно обеспечиваться без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам".

Таким образом, под дискриминацией понимается различное обращение работодателя, заключающееся в ограничении трудовых прав и правовых интересов работников, либо установлении каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника [5].

Предпримем попытку раскрыть понятие «деловые качества». Деловые качества олицетворяют способности индивида осуществлять определенные трудовые обязанности, учитывая его профессиональные и личностные характеристики. В рамках данного понятия можно рассматривать различные аспекты, такие как уровень образования, опыт работы в определенной сфере и другие. Отказ в приеме на работу может быть обоснованным в случае несоответствия кандидата требованиям, установленным для конкретной вакансии.

Можно расценивать как правомерными формулировки отказа в приеме на работу: недостижение соглашения между сторонами по поводу условий труда...; отсутствие вакантных рабочих мест и (или) вакантных должностей; формальные препятствия для приема на работу, возникшие не по вине работодателя, например, отсутствие у гражданина необходимых документов; несоответствие деловых качеств гражданина требованиям, содержащимся в централизованных отраслевых, локальных нормативных юридических актах для приема на данную работу.

Однако необходимо учитывать нормы трудового законодательства, которые запрещают дискриминацию по различным признакам, включая пол и иные обстоятельства.

Актуальной проблемой выступает дискриминация по возрасту. В свою очередь, исключение дискриминации по возрастному критерию является также целью ряда рекомендаций МОТ: №162 (1980 г.) «О пожилых трудящихся», которая исходит из недопустимости дискриминации этих лиц в области труда и занятий (статья 3) и необходимости обеспечить пожилым трудящимся равенство возможностей и обращения наравне с другими относительно доступа к работе по их выбору (статья 5), а также рассматривает положения законодательства и практики, устанавливающие возрастной критерий для прекращения трудовых отношений, если это не связано с характером выполняемой работы, как дискриминацию в области труда и занятий (статья 22) [6].

Решение о заключении или отказе в заключении трудового договора может быть предметом судебного разбирательства в случае сомнений в законности принятого решения. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не

вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Суд должен установить, что действия работодателя выражались в ограничении трудовых прав и правовых интересов работников, либо установлении каких-либо преимуществ работников в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

#### Список использованной литературы:

1. Georges, Karl Ernst. Ausführliches lateinisch-deutsches und deutsch-lateinisches Handwörterbuch Basel, 1959. В. I. S. 2203.
2. Советский энциклопедический словарь. М., 1980 С. 400.
3. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Принята 18.06.1998 в г. Женеве на 86-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)
4. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 года) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/labour.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml)
5. Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права: автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05. Москва, 2020, с.24 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01010242436?page=1&rotate=0&theme=white>  
Рекомендация N 162 о пожилых трудящихся // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ohranatruda.ru/upload/iblock/044/Rekomendatsiya-N-162-o-pozhilykh-trudyashchikhsya.pdf>

## НАПРАВЛЕНИЕ 5 – ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Сатиева Ш.С.<sup>1</sup>, Құсаинова Ш.<sup>2</sup>

### ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КОММУНИКАТИВТІ МӘДЕНИЕТІНІҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ЗЕРТТЕУ

психол.ғ.к., профессор  
БББ «7М01101 - Педагогика және психология» магистранты  
Психология кафедрасы  
«Семей қаласының Шәкәрім атындағы Университеті» КеАҚ  
shugyla333@mail.ru

Қоғамдық прогресс, ғылым мен өндірістің интеграциясы қарқынын жеделдету білім беру жүйесінде едәуір жылдам өзгерістерді талап етті, бұл өте консервативті әлеуметтік институт бола тұра, осы салалардың дамуына ілесе алмайды. сипатталған жағдай біздің еліміздегі эко - дағдарыс, нақты жұмыссыздық, көптеген қолданыстағы мамандықтарға сұраныссыздық, нарықтық эко - номиканың дамуына байланысты қоғамның кәсіби құрылымындағы өзгерістер. осыған байланысты жалпы және кәсіптік білім беру деңгейін арттырып қана қоймай, оның функцияларын қайта қарау, мақсаттары мен құндылықтарын қайта қарау қажеттілігі туындады [1].

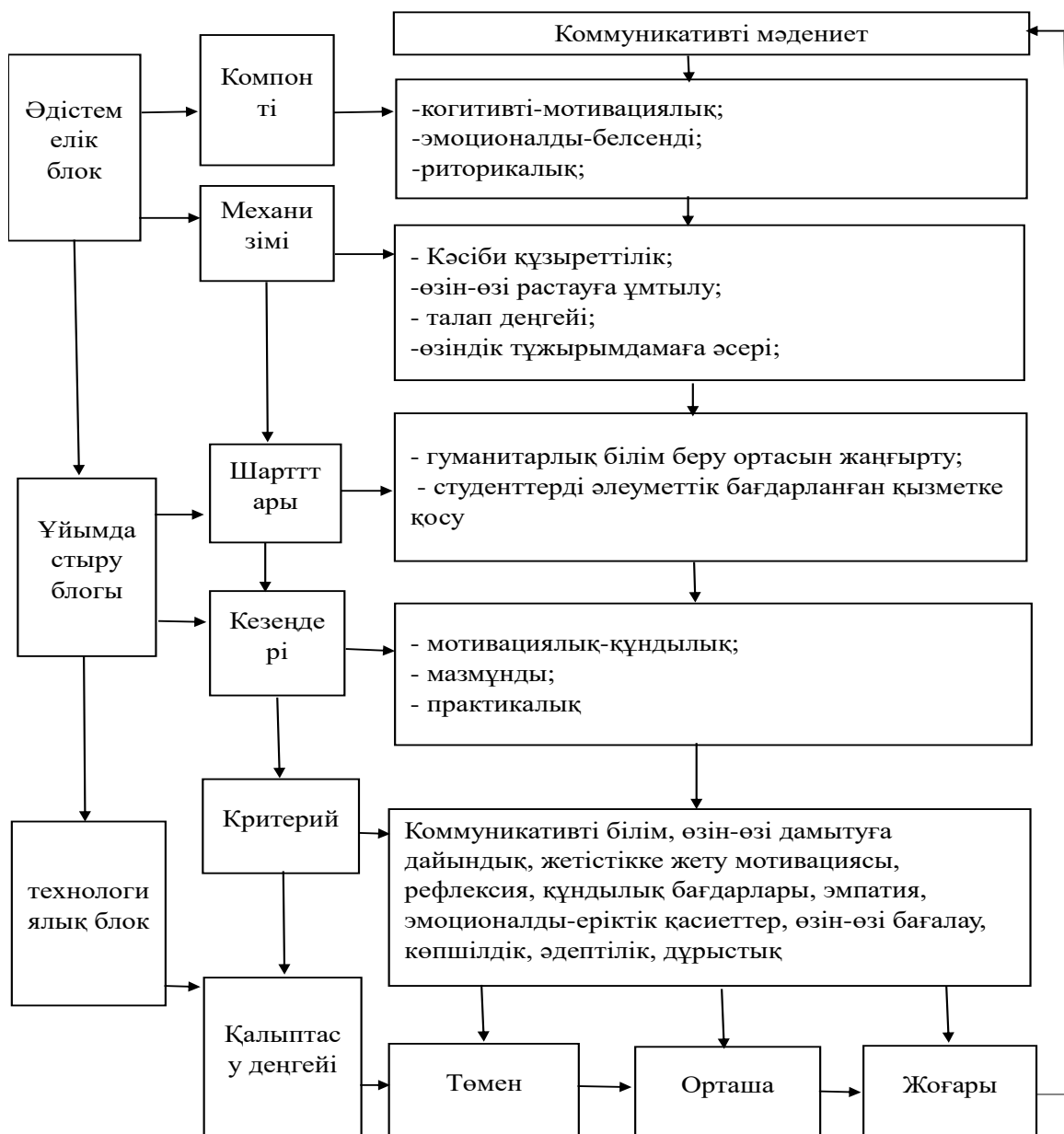
Қазіргі жоғары білімнің негізгі мақсаттарының бірі - болып жатқан әлеуметтік өзгерістерге бейімделе алатын ғана емес, сонымен бірге қоғамның әлеуметтік өміріне жемісті шығармашылық қатысуға дайын маман дайындау, бұл әлеуметтік белсенді тұлғаның сипаттамасы. Бұл процестің маңызды аспектілерінің бірі - қоғамда өзара келісілген әрекеттерге қол жеткізуді қамтамасыз ететін және оның еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын коммуналдық мәдениетке ие маманның қалыптасуы.

Алайда, адами қарым - қатынас жағдайында студенттер белгілі бір коммуникативті кедергілерге ие. олар әлеуметтік немесе психологиялық сипатта болады. Бұл жалпы тілдің және жағдайды жалпы түсінудің болмауы ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік, саяси, діни және жасына байланысты, имидждік және басқа да айырмашылықтар, олар бірдей оқиғалардың әртүрлі түсініктерін, сондай - ақ әртүрлі дүниетанымды, дүниетанымды тудыруы мүмкін. Мұндай кедергілер объективті әлеуметтік себептерден, коммуникация серіктестерінің әртүрлі әлеуметтік топтарға жатуынан туындайды, ал олардың көрінісі кезінде қарым - қатынастың қоғамдық қатынастардың кең контекстіне қосылуы ерекше көрінеді. Психологиялық сипаттағы коммуникативті кедергілер серіктестердің жеке психологиялық ерекшеліктеріне байланысты (мысалы, шамадан тыс ұялшақтық, жасырындық, коммуникативті емес және т.б.) немесе серіктестер арасында қалыптасқан жағымсыз қатынастарға

байланысты туындайды [2]. Осыған байланысты қарым - қатынас субъектілері тек бірдей лексикалық және синтакциялық жүйелерге ғана емес, сонымен бірге қарым - қатынас жағдайларының бірдей түсінігіне ие болуы керек, яғни.коммуникацияны белгілі бір жалпы қызмет жүйесіне қосу [3].

Топтық немесе ұжымдық ынтымақтастықта жеке тұлғаның коммуникативтік дағдылары мен қабілеттеріне ерекше талаптар қоятын болашақ гуманитарлық мамандардан коммуникативтік мәдениетті дамыту сынағы ерекше өзекті болып табылады. Бұған қол жеткізу үшін біз ЖОО студенттерінің коммуникативтік мәдениетін қалыптастыру моделін әзірледік.

**ЖОО студенттерінің коммуникативтік мәдениетін қалыптастыру моделі**



Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау біздің зерттеуіміз үшін ең ыңғайлы және мақсатты сәйкес келетін блоктық модель екенін көрсетті. Біз жобалаған модель ішкі қатынастар мен блоктар арасындағы байланыстар бойынша біртұтас. блоктардың кез-келгенін жоғалту жүйені мағынасыз етеді.



Модель құрылымға ие, яғни блоктардың әрқайсысы екіншісіне сәйкес келеді, келесі блоктың байланысын анықтайды және негіздейді [4].

Әрбір блокты тәуелсіз жүйе ретінде қарастыруға болады, өйткені оның белгілі бір құрылымы бар, онда элементтер белгілі бір қатынастарда және бір - бірімен байланыста болады (иерархия).

Модельдеу педагогикалық дизайн кезеңдерінің бірі болғандықтан, біздің ойымызша, тұлғаның коммуналдық мәдениетін қалыптастыру процесінің модельдерін құрылымға келесі блоктарды қосқан жөн (суретті қараңыз): әдіснамалық.

**Әдістемелік блок.** Бұл блоктың құрамына "тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру процесінің Стратегиясы", "тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру процесінің теориялық негіздемесі" кіреді. Стратегияны құру үшін модельденген педагогикалық жүйенің негізгі мақсатын анықтау, көрсету қажет жүйенің ішкі мүмкіндіктерінің мақсатына жету үшін. Стратегия барлық бағыттар үшін нұсқаулық ретінде қызмет етеді оқытудың күтілетін сапасын қамтамасыз ететін педагогикалық жүйені қалыптастыру. Модельдеу процесінің стратегиясы-болашақ мамандарды біліммен қаруландыру коммуникативті мәдениет және қалыптастыру біз бөлген құрылымдық компоненттер пәнаралық ресурстар есебінен жүргізілетін жеке тұлғаның коммуникативтік мәдениеті жалпы кәсіптік және арнайы пәндер.

Бұл процесс:

- жеке-белсенділік негізі бар;
- педагог педагогикалық жүйе ретінде қарастырылады;
- бұл кәсіби мәдениеттің құрамдас бөлігі, ол өз кезегінде мыналарды қамтиды маманның жалпы мәдениетінің құрамына кіреді.

Бұл ретте:

- процестің құндылық-семантикалық саласы анықталды;
- коммуникативті мәні негізделген тұлға мәдениеті;
- тұлғаның коммуникативті мәдениетінің құрылымы анықталды.

Біз студенттің жеке басын қарастырамыз адамның қоғамдағы өмірі жүзеге асырылатын қызмет жүйесі. Тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру танымдық белсенділікті жандандырумен қатар өзектендіруді де көздейді білім алушылардың мотивациялық-қажеттілік саласы. Мотивацияның маңыздылығын түсіну жеке тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру кезінде бұл тұжырымға әкеледі сыртқы әсерлер, соның ішінде педагогикалық әсерлер студенттер үшін жеке мағынаға ие болады, егер олар әлеуметтік маңыздылығымен анықталса және жеке тұлғаның кәсіби тәжірибесі. Құндылық бағдарлары тұлға құрылымының құрамдас бөлігі оның мінез-құлқын және қоршаған әлемге қатынасын анықтайды.

### **Коммуникативті мәдениетті анықтау**

Жеке тұлғалар кәсіби салада жеке маңызды нәтижелерге қол жеткізуге, өзіндік тұжырымдаманы өзектендіру арқылы жеке өсудің тұрақты қажеттілігін алуға, жеке тұлғаның кәсіби маңызды қасиеттерін дамытуға, шығармашылық әлеуетті іске асыруға бағытталған психикалық белсенділіктің диалогтық процесі ретінде біз педагогикалық процестің барлық стратегиясын белгіленген

мақсаттарға сәйкес құрамыз. Оқыту әдістерін, формаларын, құралдарын құрастыру және таңдау кезінде біз сүйендік коммуникативті культті қалыптастыруға ықпал ететін біз бөлген механизмдерге-тұлғалар (Кәсіби құзыреттілік, кәсіби қызметтің құндылығын түсіну, өзін-өзі растауға ұмтылу, талаптардың деңгейі, әсер ету мен-тұжырымдама, мотивациялық-құндылық қатынастар). Бойынша педагогикалық процесті модельдеу коммуникативтік мәдениетті қалыптастыру тұлғалар, біз осы бағыттың құрылымдық компоненттерін бөлдік: когнитивті-мотивациялық, эмоционалды-белсенді, риторикалық Ұйымдастыру блогы. Осы блокқа "педагогикалық процесті ұйымдастырудың жалпы принциптері", "тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық шарттары", "тұлғаның акмеологиялық бағытын қалыптастыру процесі" кіреді. Интегративті процесті ұйымдастыру принципі жалпы кәсіптік және арнайы цикл пәндерін бөлікте үйлестіруге бағытталған тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастырудың педагогикалық процесін дидактикалық-әдістемелік қамтамасыз ету [5].

Салыстырмалы автономияға ие, бұл педагогикалық процесс мүмкін емес мазмұнға және дидактикалық-әдістемелік қолдаусыз жүзеге асырылуы керек оқу пәндерінің құралдар жинағы. Қалыптастыру процесінің практикалық көрінісі студенттің коммуникативті мәдениеті бүкіл білім беру процесінде оның белгілі бір ұйымын болжайды, өйткені біз жеке емеспіз оқу пәні бойынша, бірақ тәрбиелік әсерлер мен іс-шаралар жиынтығымен. Педагогикалық процесті интегративті ұйымдастыру келесі бағыттар бойынша жүзеге асырылады: мақсаттар (қалыптастыру процесінің мақсаттарын келісу нақты оқу пәндерінің мақсаттары мен міндеттері бар жеке тұлғаның коммуникативтік мәдениеті және тәрбие іс-шаралары); мазмұны (оқу пәндерінің мазмұны мен тәрбие процесінің интегративті өзара іс-қимылын үйлестіру; олардың жеке тұлғаның коммуникативтік мәдениетін қалыптастырудың жалпы педагогикалық процесіне қосқан үлесін қамтамасыз ету). Кез келген педагогикалық процесті модельдеу кезінде педагогикалық жағдайлардың жиынтығын бөліп көрсету және негіздеу қажет, бұл процестің тиімді жүруіне ықпал етеді.

### **Педагогикалық этаптың процесі**

Болашақ маманның жеке басының коммуникативті мәдениетін қалыптастыру тікелей гуманитарлық және арнайы дайындық пәндерінде, тәрбие процесінде жүзеге асырылады, Әлеуметтік және кәсіби өзара әрекеттесуде жүзеге асырылады және бекітіледі. Сондықтан жеке тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру бойынша педагогикалық процесті уақытша өзара байланысты сегменттерге бөлу маңызды шара студенттердің кәсіптік білім беру мазмұнымен алдын-ала анықталады. Кезеңдерді саралау кезінде біз оларды қарастырдық әр түрлі күрделілік кластарына жату, иерархиялық, төменгі бағыныштылық кезеңдер жоғары, бұл жеке тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру процесінің сабақтастығын көрсетеді, мұнда әрбір келесі кезең жүйелік сәйкестікте алдыңғы кезеңге сілтеме жасауы керек. Қалыптасу кезеңдерін анықтау кезінде жеке тұлғаның коммуникативті мәдениеті біз мазмұндық негіз болған кезде негізгі негіздер деп аталатын анықтамаға сүйендік әр кезең жеке тұлғаның коммуникативті мәдениетінің

құрылымы ұсынған дағдылардың жиынтығын анықтайды. Педагогикалық процестің құрылымында коммуникативтік мәдениетті қалыптастыру тұлғалар біз үш кезенді бөліп көрсетеміз. Бұл кезендер абстрактіліден нақтыға дейінгі принцип бойынша коммуникативті дағдыларды игеруге қатысты құрылады. Тиісінше, әрбір алдыңғы кезең кейінгі, жоғары деңгейге қатысты дайындық деңгейі ретінде қызмет етеді. Педагогикалық процестің кезеңділігі коммуникативті дағдыларды үздіксіз дамытуға бағытталған.

Әр кезеңнің мазмұнын қарастырыңыз жеке. Мотивациялық-құндылық кезеңі жалғасады. Бұл кезең студенттерге қажетті білім беруді қамтиды коммуникативтік қызмет, жалпы принциптер, жағдайлар, кәсіби мәдениетке қол жеткізу факторлары туралы білім. Осы кезеңде студенттердің кәсіби қызығушылығын ояту керек, ал ол арқылы алынған білімді игеруге қызығушылық танытып, құндылық – семантикалық екпін қою керек. Осы кезеңде тұлғаның коммуникативті мәдениетін қалыптастыру процесі, ең алдымен, жалпы кәсіптік даярлық пәндерінің мазмұны мен құралдары есебінен жүзеге асырылады. Оның ерекшеліктері анықталды өзара байланысты сипаттамалар кешені: болашақ кәсіби қызметке оң мотивация, проблемалық жағдайларға назар аудару, коммуникативті қызметке қызығушылықты қолдау. Бұл кезеңде студенттер кәсіби маман туралы қажетті түсініктер алады мәдениеті, құзыреттілігі, коммуникативтік өзін-өзі дамытудың формалары мен тәсілдері туралы және өзін-өзі жетілдіру. Мазмұндық кезең екі семестрге созылады. Бұл кезеңде студенттер тұлғаның коммуникативті мәдениетінің құрылымдық компоненттері қалыптасады. Коммуникативті қызметті оқыту процесі жалғасуда. Коммуникативті қалыптастыру процесі осы кезеңдегі жеке тұлғаның мәдениеті университеттің тәрбие жүйесінің мазмұны мен қаражаты есебінен жүзеге асырылады [6].

#### **Қарастырылып отырған кезеңнің ерекшеліктері:**

- болашақтың проблемалық өрісін кеңейту кәсіби қызмет;
- стратегиялық, рефлексивті, эмпатикалық, эмоционалды-ерікті қалыптастыру жергілікті модельдеу жағдайындағы дағдылар әлеуметтік қызмет;
- проблемалық мәселелерге назар аудару болашақта сәттілікке ықпал ететін коммуникативті дағдыларды өзектендіруге және белсенді қолдануға байланысты жағдайлар кәсіби қызмет;
- өзін-өзі бағалау дағдыларын қалыптастыру;
- студенттердің жеке мүдделері мен қажеттіліктерін ынталандыру;
- болашақ тұлғасының кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыруды жалғастыру маман;
- коммуникативтік қабілеттерді дамыту бойынша тренингтер өткізу.

Практикалық кезең екі семестрді құрайды. Осы кезеңде жеке тұлғаның коммуникативті мәдениетін анықтайтын бұрын қалыптасқан коммуникативті дағдылар нақты тәжірибеге бағытталған бағытқа ие болады. Білім беру процесі көп қырлы өзара әрекеттесуді білдіреді. Бұл студенттің оқу-педагогикалық өзара әрекеті және Оқытушы, студенттер арасында, қайда өзара әрекеттесуші Тараптардың әрқайсысы өзінің коммуникативтік белсенділігін жүзеге асырады.

Мұндай белсенділіктің өзі сирек кездесетіндіктен, мұғалім оқушылардың белсенділігін арттыратын және күшейтетін технологияларды қолдануы керек.

**Қорытынды.** Осылайша, университетте студенттің коммуникативті мәдениетін қалыптастырудың дамыған моделі келесі блоктарды қамтиды: әдістемелік (коммуникативті мәдениеттің компоненттері және психологиялық-педагогикалық механизмдер, оларға әсер ету мақсатқа жетуді қамтамасыз етеді); ұйымдастырушылық (педагогикалық жағдайлар мен кезеңдер коммуникативтік мәдениетті қалыптастыру, жүйе дамуының кезеңділігін сипаттайтын); технологиялық (критерийлер мен деңгейлер коммуникативті мәдениеттің қалыптасуы, оның анықтамасы коммуникативті мәдениетті қалыптастыру процесін сараланған тәсіл мен түзетуге мүмкіндік береді).

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Бордовская Н.В., Реан А. А. Педагогика. Санкт-Петербург.: Питер, 2001.
2. Дмитриева С.В. техникалық ЖОО студенттерінің коммуникативтік мәдениетін қалыптастыру: дис. Али канд. пед. ғылымдар. Шуя, 2009.
3. Знаменская С.В. педагогикалық шарттар кәсіптік даярлау процесінде студенттердің коммуникативтік мәдениетін қалыптастыру ЖОО: автореф. дис. канд. пед. ғылымдар. Ставрополь, 2004. – 24 б.
4. Иоакимиди Ю.А., Бгуашев А.Б., Шрам В.П. Спорт мұғалімі тұлғасын кәсіби дамыту негіздері: Оқу.- әдіс. жәрдемақы. Майкоп: Адыге мемлекетінің басылымы.
5. Соколов А.В. Әлеуметтік жалпы теория байланыс: оқу. жәрдемақы. М., 2002. – 200 б.
6. Титова В.Б. Коммуникативті мәдениет әлеуметтік-мәдени сала маманының жетістігінің шарты: дис. канд. пед. ғылымдар. М., 2005. – 24 б.

Беленко О.Г.<sup>1</sup>, Аралбекова Д.А.<sup>2</sup>

## ПОТРЕБНОСТЬ ПОДРОСТКОВ В СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

к.псих.н., ассоц. профессор  
магистрант специальности 7М01101 – «педагогика и психология»  
кафедра психология  
НАО «Университет имени Шакарима г. Семей»  
[oksanapp2005@mail.ru](mailto:oksanapp2005@mail.ru)  
[ada-85@bk.ru](mailto:ada-85@bk.ru)

В современном мире в подростковой среде обострились социальные проблемы, связанные со снижением образовательного и культурного уровня, размыванием жизненных ориентиров, ценностей, неумением конструктивно взаимодействовать, разрешать конфликты. Такая ситуация возникла преимущественно в результате неудовлетворения потребностей подростков.

Анализируя потребности подростков и компоненты их социальной успешности, под которыми понимаются адекватная самооценка, высокая степень самоуважения, социальная активность, социальная адаптированность, можно установить между ними связь и сделать вывод, что в целом потребности подростков сводятся к одной более общей – стать социально успешным. Таким образом, для формирования социально успешной личности необходимо определить особенности подросткового возраста, потребности детей в этом возрасте, а также влияние удовлетворения данных потребностей на эффективность формирования их социальной успешности.

Понятие «подростковый возраст» возникло достаточно недавно. Ученые связывают появление подросткового возраста с усложнением жизни общества. Французский этнограф и историк Ф. Ариес предположил, что подростковый возраст возник в XIX в., когда контроль родителей за развитием ребенка продолжался вплоть до брака. В настоящее время в развитых странах мира этот период жизни имеет тенденцию к постепенному увеличению. По современным данным, он охватывает почти десятилетие – от 11 до 20 лет.

Важным регулятором поведения человека являются его потребности. Потребность - это состояние индивида, создаваемое испытываемой им нуждой в объективных условиях, предметах, объектах, без которых невозможно развитие и существование живых организмов. А. Маслоу выделяет две группы потребностей: потребности фундаментальные (базовые) и метапотребности, которые зависят от человека, его психологических, возрастных особенностей и изменяются на протяжении всей жизни.

У подростка, безусловно, есть базовые потребности, но они возникают и существуют в соответствии с его возрастными особенностями. К физиологическим потребностям человека относится необходимость пищи, воды, сна, нормальной для организма температуры и т.д. Неудовлетворение данных потребностей может привести к нарушению в развитии, а также к гибели организма, причиной чего станет голод, обезвоживание и т.д. Что касается подростка, то в результате очень быстрого роста его тела по

сравнению с развитием внутренних органов он быстро утомляется и постоянно ощущает усталость. Подростку, как любому человеку, необходимы вода и пища, но особенность заключается в том, что их должно быть больше, а нехватка приведет к чувству голода и, следовательно, нежеланию что-либо делать, к снижению активности, к слабости. Такой ребенок не только теряет интерес ко всему, но и к нему пропадает интерес у окружающих, уменьшается количество друзей, что в итоге неблагоприятно влияет на формирование его социальной успешности. Безусловно, физиологические потребности являются самыми важными для каждого человека, и подростка в частности. Недаром А. Маслоу разместил их у основания своей иерархической пирамиды потребностей [1].

После удовлетворения физиологических потребностей возникают потребности, относящиеся к следующей группе: потребность в безопасности. Удовлетворение данной потребности способствует более эффективному формированию социальной успешности. Особенность данной потребности у детей в подростковом возрасте заключается в следующем, они очень остро испытывают необходимость в ощущении своей безопасности в семье, в школе, что выражается в отсутствии конфликтов с родителями, учителями, сверстниками; в поддержке со стороны родителей, друзей, педагогов в случае угрозы здоровью.

Следующей в иерархической лестнице потребностей А. Маслоу является потребность в любви и принадлежности. Необходимо помнить, что подростковый возраст характеризуется неуверенностью, незнанием многого, фобиями (например, страх своей ненужности). Для ребенка подросткового возраста удовлетворение данной потребности связано со стабильным положением в группе сверстников, ощущением любви, нужности родителям, близким людям, с пониманием, одобрением его поступков, мнения, увлечений.

Весомое значение имеет потребность в признании, в понимании. Каждому человеку важно, чтобы рядом были такие люди, которые понимали бы его, принимали, разделяя его взгляды на различные предметы и явления. Особенность данной потребности у подростков заключается в том, что они находятся в переходном возрасте между детством и взрослой жизнью, «ищут себя», а поэтому нуждаются в признании окружающих людей, в поддержке их выбора.

Подросток занимает определенное место внутри коллектива, в частности класса, оценка которого становится даже важнее оценки учителя, мнения взрослого. Под влиянием внутригруппового статуса формируются мотивы поведения школьника, его отношение к учебе, жизненным ценностям. Очень важно, что именно в сложившемся коллективе идет воображаемое проигрывание всех самых сложных сторон будущей жизни: переживание радости, обиды, разочарования, отстаивание своей точки зрения, происходит усвоение моральных норм, осваивается система моральных ценностей. Ребенок пытается социально адаптироваться, то есть занять определенное положение в обществе, в группе своих товарищей- одноклассников в частности. Можно сказать, что потребность подростка в признании есть своего рода потребность в

социальной адаптации, что, в свою очередь, является показателем сформированности социальной успешности.

Следующей по значимости для человека является потребность в уважении. Безусловно, подростку, как и каждому человеку, свойственна потребность в уважении. Данную потребность следует понимать и как необходимость в уважении к себе, то есть самоуважение, и как необходимость в уважении окружающих: сверстников, родителей, педагогов.

Ребенку в подростковом возрасте важно, чтобы к нему относились как к взрослому человеку, выслушивали и прислушивались к его мнению, уважали его точку зрения, а не «отбрасывали» в сторону, не считались с его пожеланиями. Часто родители не принимают во внимание сказанное ребенком и, более того, категорично отвергают любое высказанное им мнение, поэтому он, испытывая потребность в уважении, ищет его среди сверстников и находит [2].

К сожалению, как отмечает И.С. Кон, учителя и родители часто акцентируют и замыкают самоуважение ребенка лишь на учебной успеваемости, совершенно не учитывая его достижения в других сферах деятельности. Тем самым они ставят его жизненные цели и его самосознание в опасное положение, так как неудача в учебе может обернуться для ребенка появлением чувства личной неполноценности и даже психологическими отклонениями [4]. Подростку следует объяснить отличие понятий «учебная успеваемость» и «социальная успешность» и учитывать личные особенности (способности, умения, навыки) каждого ребенка, не замыкая его успешность только на учебных отметках.

Ребенок, которого уважают окружающие его люди и который уважает себя, может наиболее адекватно дать себе оценку. У ребенка с низкой степенью самоуважения соответственно и самооценка занижена, что неблагоприятно влияет на процесс формирования его социальной успешности.

Немаловажной потребностью является потребность в самоактуализации. Каждый человек стремится к активному образу жизни, к выражению себя. Но именно у подростка данная потребность выражена наиболее ярко, специфично, так как в этом возрасте меняются интересы, появляются новые возможности, возникает желание доказать себе и другим, что «я уникальный», «я лучший».

Я. Корчаком выделены четыре типа «воспитывающих сред»: «догматическая среда», способствующая развитию пассивности и зависимости ребенка; «карьерная среда», способствующая развитию активности, но и зависимости ребенка; «безмятежная среда», способствующая свободному развитию, но и обуславливающая формирование пассивности ребенка; наконец, «творческая среда», способствующая свободному развитию активного ребенка [5], создание которой в образовательной организации, по нашему мнению, необходимо для формирования социально успешной личности. Требуется создать такие условия для позитивной реализации потенциала ребенка, в которых процессы самоутверждения, самоактуализации будут проявляться в правильной, а не в искаженной форме, способной привести к неблагоприятным реакциям и последствиям. Такими условиями могут быть: эмоционально-

комфортный климат в школе, ориентирование подростков на создание ситуаций, в которых возможны культурные пробы, открытость образовательного учреждения и, безусловно, учет базовых потребностей подростка.

Таким образом, удовлетворение базовых потребностей подростка способствует его социальной адаптации, социальной активности, формированию социальной успешности: высокой степени самоуважения, уверенности в себе, адекватной самооценке, мотивированности на успех.

#### Список использованной литературы

1. Выготский Л.С. Педология подростка // Собр. соч.: в 6 т. М., 1982. Т. 4.
2. Сергоманов П.А. К вопросу о ведущей деятельности в старшем школьном возрасте // Педагогика развития: соотношение учения и обучения: мат-лы 7-й науч.-практ. конф. Красно-ярск, 2000. Ч. 1.
3. Обухова Л.Ф. Детская (возрастная) психология: учебник. М., 1996.
4. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. М., 1984.
5. Корчак Я. Как любить ребенка. М., 1991

**Серикбаева Н.Б., Мейрембаева Б.К**

### **БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНА БҰҚАРАЛЫҚ АҚПАРАТ ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ ТИГІЗЕТІН ӘСЕРЛЕРІ**

«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ

[nurgul.sgpi@mail.ru](mailto:nurgul.sgpi@mail.ru)

Психология кафедрасының аға оқытушысы, PhD

7M01301 - Бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі білім беру бағдарламасы,  
магистрант

Қазіргі қоғамдағы әртүрлі бұқаралық ақпараттық процестерге сыни көзқарасты терең қалыптастыру үшін мұғалімдердің алдында үлкен проблема туғызады. И. А. Каиров пен О. С. Богданова: «балалар мен жасөспірімдер әлі қалыптаспаған, тұрақты өмірлік ұстанымы жоқ тұлғалар. Шынайы құндылықтарды білмеу. Олар рухани мәдениеттің жоғалуына әкелетін қиял, өтірік құндылықтарды оңай қабылдайды» деп санайды. Басқаша айтқанда, зерттеудің өзектілігін қоғамның қазіргі кездегі бастауыш сынып оқушыларының моральдық дамуына деген қажеттілігі мен арасындағы қайшылықтарда білдіруге болады.

Көптеген ғалымдар мен мұғалімдердің пікірінше, адамгершілік – бұл адамның жауапты және еркін іс-әрекеттерінің саласы, оның ішкі мотивтері мен жақсылық жасауға деген ұмтылысы, бұл этикалық сананың жеке формасы.

Моральдық даму – бұл адамның негізгі адамгершілік қасиеттерін қалыптастыруды көздейтін, алынған және туа біткен қасиеттердің сапалық және сандық өзгеру процесі. Бастауыш сынып оқушыларының дамуы үшін ең маңызды адамгершілік қасиеттер: тәртіп, жауапкершілік, сыпайылық [1].



Бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік дамуына әсер ететін көптеген факторлар бар: отбасы, мектеп, құрдастар, тәрбиенің ерекшеліктері, үлгі-өнеге, материалдық әл-ауқат деңгейі және т.б. бұқаралық ақпарат құралдары ерекше қызығушылық тудырады.

В. А. Сухомлинскийдің бақылауы бойынша: «бастауыш сынып оқушысынан бастап ержеткенге дейінгі бір оқушының адамгершілік дамуын көптеген жылдар бойы бақылауда теледидардың, киноның, интернеттің дұрыс ұйымдастырылмаған бағдарламалары, стихиялық, әсері ықпал етпейтініне сендірді, ол балаларға керісінше дұрыс адамгершілік тәрбиелеріне зияның тигізеді» дұрыс атап өткен [2].

А. С. Школьниковты әлеуметтік-педагогикалық тұрғыдан жіктеу бойынша: «Бұқаралық коммуникацияның келесі функцияларын анықтайды: ақпараттық - танымдық, нормативтік, әлеуметтік-проблемалық, интегративті, ойын - сауық-компенсаторлық және фондық» деп [2].

Қазіргі заманғы «ақпараттық кеңістікте» әлі бағдарланбаған бала, әдетте, оның өмірлік идеалына айналатын «сәнді» кейіпкерлерге мультфильм кейіпкерлеріне, интернет-блогерлеріне, эстрада жұлдыздарына еліктейді. Дәл осы уақытта бастауыш сынып оқушысына дұрыс таңдау жасауға ересек адамның болуы өте маңызды, сондықтан балалар алған ақпаратқа ересектер ата-аналар, мұғалімдер дұрыс түсініктеме беруі керек. Ал БАҚ көздеріне уақыт өткізу және алынған ақпарат саны шектеліп, сапасы тексерілуі тиіс. Осы мақсатта бұқаралық ақпарат құралдарын сауатты пайдалану және олардың бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік дамуына әсер ету бағдарламасын құру қажеттілігі өзекті болып отыр.

Бұқаралық ақпарат құралдары арқылы бастауыш сынып оқушыларының адамгершілікті дамыту бағдарламасы келесі шарттарды ескере отыру тиімді болады:

- оқушылардың адамгершілік тәрбиесінде ата-аналардың құзыреттілігін арттыру;

- балалардың бұқаралық ақпарат құралдарына деген сыни көзқарасын қалыптастыру кезінде отбасы мен мектептің өзара іс-қимылы телешоуларды, мультфильмдерді, фильмдерді көруге іріктеу, сондай-ақ жас сайттарын қызығушылықтары бойынша пайдалану. Сонымен қатар, зорлық-зомбылық көріністері, азғындық мұраттары мен әрекеттері бар бұқаралық ақпарат құралдарын қарау жағдайында, ажырату «зұлымдық» және «жақсылық», азғындық пен адамгершілік;

- балалармен практикалық жұмыс барысында олардың әлеуметтік дамуындағы ойындарды қолдану және жағымды эмоциялар, кейіпкерлер түріндегі ойыншықтар, мультфильмдер сюжеттері. Сонымен қатар, мультфильмдердің, әдеби шығармалардың сюжеттерін неғұрлым ұтымды және белсенді пайдалануға көмектесетін ойындар мен жаттығуларды әзірлеу қажет.

Сондай-ақ, біз ұйымдастыру формаларын ойындар, тренинг, жаттығулар және адамгершілік даму әдістерін оқушылардың тәжірибесіне жүгіну, этикалық тақырыптар бойынша әңгімелер, көркем әдебиет оқу, балалардың жағымды

және жағымсыз әрекеттерін талқылау, жағдайларды талдау және ойнатуды анықтадық.

Бағдарламаны іске асыру қорытындысы бойынша мынадай нәтижелер алынды:

- 1) оқушылардың сыпайылық, тәртіптілік, жауапкершілік, денсаулық құндылығы туралы түсініктері болады және оларды өз өмірінде іске асырады;
- 2) телешоулардың, мультфильмдердің және фильмдердің мазмұнына сын көзбен қарайды;
- 3) адамгершілік және адамгершілік нормаларының орыны туралы білімдері бар;
- 4) адамгершілік мінез-құлық пен іс-әрекетке деген қажеттілікті сезінеді.

Алға қойылған мақсаттар мен міндеттерге қол жеткізу үшін біз бұқаралық ақпарат құралдарының бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік дамуына әсерін зерттеу бойынша тәжірибелік - эксперименттік жұмыс ұйымдастырдық және жүргіздік.

Эксперименттік зерттеу үш кезеңде жүргізілді:

1. Анықтаушы - бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік дамуының бастапқы деңгейін диагностикалау;

2. Қалыптастырушы - бұқаралық ақпарат құралдарының ықпал ету бағдарламасын іске асыру;

3. Бақылау - анықтау кезеңіндегідей диагностикалық әдістер арқылы бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік даму деңгейін анықтау.

Бірінші кезеңде біз А. А. Рычкованың моральдық дамуын анықтайтын бастауыш сынып оқушыларында адамгершілік қасиеттердің қалыптасу критерийлерін бейімдедік:

- 4) танымдық,
- 5) эмоционалды-мотивациялық,
- 6) мінез-құлық [2].

Бөлінген критерийлер негізінде біз бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік даму деңгейлерін бөлдік:

Жоғары деңгей: ұғымдар туралы жеткілікті күшті білімге ие «ізгі ниет», «сыпайылық», мектепте де, қоғамдық орындарда да мінез-құлық ережелері, сондай-ақ сыпайылық туралы идеялар мен нормалар, жауапты мінез-құлықтың құндылық негіздері туралы; әрқашан осы мінез-құлық нормалары мен ережелерін қолданады, тапсырмаларды орындау үшін жауапкершілік, ар-ождан және парыз сезімдерін өткір сезінеді.

Орта деңгей: ішінара «ізгі-ниет» ұғымдары туралы білімі бар, «сыпайылық», мектепте де, қоғамдық орындарда да кейбір мінез-құлық ережелері туралы, сыпайылық туралы, жауапты мінез-құлықтың құндылық негіздері туралы кейбір түсініктерге ие; бұл мінез-құлық нормалары мен ережелерін әрдайым қолдана бермейді.

Төмен деңгей: «ізгі-ниет», «сыпайылық» ұғымдары, мектепте де, қоғамдық орындарда да мінез-құлық ережелері, сондай-ақ сыпайылық туралы идеялар мен нормалар, жауапты мінез-құлықтың құндылық негіздері туралы білім қоры өте аз; бұл нормалар мен мінез-құлық ережелерін қолданбайды,

жауапкершілік, ар-ождан сезімдерін ешқашан сезбейді және тапсырмаларды орындау үшін қарыз.

Білім алушылардың төмен және орта деңгейін төмендету есебінен адамгершілік дамудың жоғары деңгейін көрсеткен балалар саны артты. Бұл эксперименттің қалыптастырушы кезеңінің әдістері мен мазмұны дұрыс таңдалғанын және бастауыш сынып оқушыларының адамгершілік даму деңгейін арттыруда тиімді екенін дәлелдейді. Осылайша, эксперимент барысында алынған нәтижелерді талдау әзірленген бағдарламаның тиімділігін дәлелдейді.

Пайдаланылған әдебиттері тізімі:

1. Жиенбаева С.Н. Бастауыш сынып оқушыларының еңбек іс-әрекеті тәжірибесін қалыптастырудың ғылыми негіздері: Алматы: Қаз. мемл. қыздар пед. ин-ты, 2009.

2. Мулдабекова К.Т. Ақпараттық технологиялар арқылы болашақ мамандардың коммуникативтік құзыреттілігін қалыптастыру: -Алматы, 2014. -159 б.

**Оралканова И.А., Тойбазарова Д.Т.**

## **КӘСІБИ БАҒЫТТЫЛЫҚ ЖҰМЫС ТӘЖІРИБЕСІН ТАРИХИ ТАЛДАУ**

«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ [indir.85@mail.ru](mailto:indir.85@mail.ru)

Педагогика кафедрасының доценті, PhD

7M01301 - Бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі білім беру бағдарламасы, магистрант

Тарихта «мамандық» ұғымы бізге дейінгі ерте кезеңдерде пайда болды – қоғам өзінің күші мен дағдыларының шектеулігіне байланысты бір адам басқа адамның әртүрлі іс-әрекеттерді орындай алмайтынын түсінген кезден. Алғашында адамдарда кәсіптер болған жоқ: қауымдастықтың әр мүшесі бәрін өзі жасады. Қоғамның дамуымен еңбек бөлінісі пайда болды - бұл адамдардың еңбек түрлеріне мамандануына әсер етті.

«Мамандық» анықтамасында көптеген тұжырымдар бар. Е. И. Голованова былай түсіндіреді: «мамандық – бұл арнайы дайындықты қажет ететін, негізгі табыс көзі болып табылатын және адам өзінің негізгі кәсібі ретінде түсінетін еңбек қызметі» [1].

Еңбектің ең маңызды дифференциациясы кәсіптер тізімін ұлғайтуға итермелеген өнеркәсіптік революция кезінде болды.

Кәсіптік бағдар беру мәселесін бірқатар шетелдік және отандық авторлар зерттейді. 1849 жылы Францияда «Мамандық таңдау бойынша нұсқаулық» кітабы жарық көрді, ол талапкерлерге мамандықтарға қойылатын талаптар туралы айтты.

1883 жылы ағылшын ғалымы Ф. Гальтон кәсіби іріктеуде адамның физикалық және интеллектуалдық қабілеттерін 17 көрсеткіш бойынша

сынақтан өткізуді ұсынды: бойы, салмағы, қол күші және соққы күші, көру өткірлігі т. б.

XIX ғасырдың аяғында кәсіптік бағдар беру саласында кеңес беру практика дамыды: Дж. Дэвис 1898 жылы Детройт орта мектебінде оқушыларға мамандық таңдау бойынша кеңес берді, ал 1903 ж. Францияда Страсбург қаласында алғашқы кәсіптік бағдар беру кабинеті пайда болды. Мамандықтардың қарқынды дамуымен XX ғасырдың зерттеушілері қоғамның жаңа проблемасын зерттеуге, ең алдымен жастардың кәсіптік бағдарлануына назар аударды.

Кәсіби іріктеудің пайда болуына алғашқы серпін 1907 жылы Берлинде өткен халықаралық гигиена және демография конгресінде доктор Роттың үндеуі болды. Доктор Рот конгресс қатысушыларына өндірістегі жазатайым оқиғалардың көбеюіне талдау жасады, оның пікірінше, басты мәселе жұмыс орындарындағы адамдардың шамадан тыс жұмыс істеуі болды. Доктор Рот бұл мәселенің себебін түсіндірді - адамдардың физиологиялық ерекшеліктері әртүрлі және жеке тұлғаның жеке ерекшеліктеріне сәйкес жұмыс таңдауына ықпал ететін кәсіби іріктеуді енгізу қажет.

Әлемдегі кәсіптік бағдарлаудың негізін қалаушы американдық ағартушы және реформатор Фрэнк Парсонс болып саналады. 1908 жылы 13 қаңтарда Бостонда ол «мамандық таңдау бюросы» ұйымын құрды. Бюро жастарға мамандық таңдауда, кәсіби қызмет саласын таңдауға дайындалуда және тиімді және табысты мансап құруда мүлдем тегін көмектесті. Ұйым адамның интеллектуалды, физикалық және рухани жақтарының үйлесімді дамуының мағынасын біріктіретін үшбұрыш түріндегі ерекше эмблемаға ие болды. Өкінішке орай, Фрэнк Парсонс өте қысқа уақыт ішінде кәсіптік бағдарлау қызметін дамытумен айналысты. 1909 жылы американдық реформатор қайтыс болғаннан кейін оның «Мамандық таңдау» атты еңбегі жарық көрді. Еңбек үш бөлімнен тұратын мамандық таңдауға көмектесу принципіне негізделген:

«-адамның өзі туралы, оның бейімділігі, қабілеттері, қызығушылықтары, ресурстары, шектеулері және басқа да қасиеттері туралы нақты түсінік;

- табысқа жету үшін талаптар мен жағдайларды, артықшылықтар мен кемшіліктерді, өтемақыларды, қызметтің әртүрлі бағыттарындағы мүмкіндіктер мен перспективаларды білу;

- осы екі фактор тобының дұрыс, негізделген сәйкестігі» [2].

Фрэнк Парсонстың жұмысында іске асыру принциптері тұжырымдалған бүгінгі күнге дейін өзекті болып табылатын жастар арасында кәсіби бағдар беру:

«-маңыздылығы бойынша мамандық таңдауды ерлі-зайыптылардың таңдауымен теңестіруге болады; сәтті жағдайға үміттенгеннен гөрі, мамандықты саналы түрде таңдаған дұрыс; ешкім мұқият ойланбастан және кәсіби кеңесшіге сүйенбестен мамандық таңдамауы керек; жастар бірден «ыңғайлы» немесе кездейсоқ жұмыс істеуге емес, көптеген мамандықтармен танысуы керек; мамандық таңдау неғұрлым табысты болса, кәсіби кеңесші таңдаушының жеке басының ерекшеліктерін, табысты таңдау факторларын және кәсіптер әлемін неғұрлым мұқият зерттейді» [3].

АҚШ-та кәсіптік бағдарлауды дамытуға көп күш жұмсалды, әсіресе Гарвард университетінің профессоры бұл мәселені терең зерттеді Мюнстерберг. профессордың пікірінше, егер сіз мінезі мен ақыл-ой қабілеті бойынша лауазымдарға сәйкес келетін жұмысшыларды жалдасаңыз, еңбек тиімділігі артады. Қызметкерлер тәжірибеде интеллект тесттерін қолдана отырып таңдалды.

1911 жылы Англияда еңбек биржалары мен мектептер арасында бірлескен жұмыс жүргізілді.

1922 жылы Германияда кәсіптік бағдар беру және кеңес беру жүйесі туралы заң қабылданды. Заң кәсіптік бағдарлау жүйесінің жұмысын реттеді, оның элементтері: мектеп, еңбек биржасы және психологиялық зертханалар. Кәсіптік бағдарлау жүйесінің үйлесімді жұмысының арқасында халықтың лайықты өмірін қамтамасыз ету шарттары жақсарды және экономика жаңа деңгейге көтерілді.

Америка Құрама Штаттарында қазіргі заманғы кәсіптік бағдарлау жүйесі көп қырлы ұйымдастырушылық жүйеге және кәсіптік бағдарлау қызметін басқаруды қайта бөлу процесіне ие. АҚШ Конституциясына сәйкес мектеп заңнамасын мемлекеттік органдар басқарады. Кәсіптік бағдар беру қызметін мектептер мен жұмыспен қамту орталықтары ұйымдастырады. Бұл ретте АҚШ-та жұмыспен қамту орталықтары екі түрге бөлінеді: мемлекеттік және жеке.

Әрбір американдық мектепте «Гайденс» жеке консультативтік қызметтері жұмыс істейді, олардың бес бөлімі бар: Бірінші бөлім: әр оқушы туралы ақпарат жинайды; екінші бөлім: оқушыларға қызмет бағыттары туралы ақпарат береді; үшінші бөлім: топта да, жеке де оқушылармен кеңесуді ұйымдастырады; төртінші бөлім: оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастырумен айналысады; бесінші бөлім: мектеп түлектерінің өміріне мониторинг жүргізеді [4].

1981 жылдан бастап АҚШ мектептеріндегі кәсіптік бағдар беру жүйесі оқушының бүкіл оқуы барысында оның келісімі бойынша мектепті бітіргеннен кейін жұмыспен қамту қызметіне берілетін ақпарат жүргізілетіндей етіп құрылған. «Гайденс» қызметінің мамандары оқушыларды әртүрлі кәсіптермен және оларды игеру тәсілдерімен таныстырады, мазмұны туралы хабарлайды кәсіптік бағдар беру жұмыстарын жүргізуде мектеп мұғалімдерін оқытады, ата-аналарға балалардың мүдделерін дамытуға көмектеседі.

Жапондық кәсіптік бағдар беру жүйесі мектеп бағдарламасының өзегі болып табылады, ол екі принципке негізделген: интроспекция қабілеті және мамандықтарды талдау қабілеті.

Кәсіптік бағдар төрт компоненттен тұрады: кәсіптік білім беру, кәсіптік кеңес беру, кәсіптік іріктеу және кәсіптік бейімдеу. Жапондықтар профадаптацияға көп көңіл бөледі. Жапония педагогтары кәсіптік бағдар беру орта мектептің кіші сыныптарында ең тиімді екендігіне сенімді, дәл осы жаста оқушылар қоғамға қажетті мамандықтар туралы біліммен қаруланады, сондай-ақ қоғамдық пайдалы еңбекке тартылады.

Пайдаланылған әдебиттері тізімі:

1. Концепция региональной системы профессиональной ориентации населения на период до 2020 года Самарской 03.06.2014. № 25. [//https://cposo.ru/rs/sovet/koncepcia\\_proforientaci.pdf](https://cposo.ru/rs/sovet/koncepcia_proforientaci.pdf)
2. Волков, Б.С. Основы профессиональной ориентации [Текст] : учебное пособие для вузов / Б.С. Волков. – М. : Академический Проект, 2007. 333 с.
3. Гриншпун, С.С. Профессиональная ориентация школьников в США [Текст] : / С.С. Гриншпун – Педагогика, – 2005. – №9 – С. 65–72.
4. Мухамеджанова, З.Б. Профорентация младших школьников: возможности проектной деятельности [Текст] : / З.Б. Мухамеджанова – Начальная школа, – 2014. – №5. – С. 40.

**Тұрғанбаева Б. Ш., Нугуспанова Ш.Т.****БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ӨЗ БЕТІМЕН БІЛІМ  
АЛУЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ**

Педагогика кафедрасының аға оқытушысы, п.ғ.к.  
7М01301- Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі  
мамандығы магистранты  
«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ, Семей  
[Nuguspanova1977@mail.ru](mailto:Nuguspanova1977@mail.ru)

Қазіргі уақытта еліміздің білім кеңістігінде болып жатқан реформалар Қазақстанның болашақ мектебінің мазмұны мен білім беру бағдарламаларын жаңа деңгейге көтеруге бағытталған. Әрбір оқыту әдісі оқушылардың өзіндік жұмысын қамтиды. Оқыту әдісінің міндеті – кіші мектеп жасындағы оқушылардың дербестігін арттыру, өздігінен жұмыс істеуге баулу. Білім алуда оқушылардың белсенділігі мен саналығын, білім алу дағдысын қалыптастыруды талап етеді. Адамның қандай да болмасын әрекеті белгілі қажеттіліктерден туады. Осы қажеттерді өтеу немесе қанағаттандыру үшін ғана адам белсенді әрекет жасайды. Оқушылардың таным әрекеті білім алу қасиетімен ұштасып жатады. Кіші мектеп жасындағы оқушылардың өздігінен істейтін әрекеті оның белсенділігі дегеніміз - оқуға қажетті білім мен дағдысын меңгеру ғана емес, оларды өмірде, практикада пайдалана білуге, үйренуге, істейтін материалын түсіну үшін, оқушылардың зейін қойып тындай білуі, ал оған білімін кеңейтіп, толықтыру үшін өздігінен кітап оқу, бақылау, тәжірибе жасау, жазу, сызу сияқты жұмыстар орындау қажет. Өйткені, өткен материалды саналы түрде қайталау, білім алу дағдыларын үйрену белсенділікті қажет етеді. Яғни оқушылардың белсенділігі ауызша, жазбаша жұмыстарда, бақылау жүргізу барысында қалыптасады. Оқу барысында оқушының белсенділігі екі түрлі сипатта болады: бірінші - сыртқы белсенділік, екінші - ішкі белсенділік. Сыртқы белсенділік дегеніміз - оқушы әрекетінің сыртқы көріністері. Олар мыналар: белсенді қимыл - қозғалыстары, практикалық әрекеттері, мұғалімге зейін қойып қарауы, мимикасы. Өзбеттілік-бұл мақсат қою, оны өз күшімен, жауапкершілікпен орындауға табандылықпен қол жеткізу, сонымен бірге таныс жағдайда ғана емес, сонымен қатар стандартты емес шешімдер қабылдауды қажет ететін жаңа жағдайларда саналы және бастамашыл әрекет ету қабілетімен көрінетін тұлғаның жетекші қасиеттерінің бірі.

А. Н. Герцен оқушылардың оқудағы өзбеттілігінің тәрбиелік және дидактикалық құндылығын атап өтті. К. Д. Ушинскийдің идеялары зерттеу қызметі туралы негізгі заманауи идеяларға мүмкіндігінше жақын. Ол танымдық өзбеттілікті жандандыру құралдарына Сократтық және эвристикалық әдістер, көрнекілік құралдары, оқытудағы уақтылық пен біртіндеп кірді.

XXI ғасырдағы білім берудің негізгі мақсаты ретінде оқу қабілетін анықтау. Оқу қабілеті немесе оқу өзбеттілігі, біз адамның осы мәселені шешу үшін қандай білім мен дағдылардың жетіспейтінін анықтау және жетіспейтін білімді табу және жетіспейтін дағдыларды игеру қабілетін атаймыз [1].

XX ғасырдың басындағы танымдық өзбеттілік мәселесі баланың қажеттіліктері мен мүдделеріне жауап беретін жаңа мектептің негізгі идеясы ретінде қалыптасты.

Кеңестік мектептегі танымдық өзбеттілік зерттелетін материалдың хабардарлығы мен тиімділігін арттыру құралы, оқу процесін тиімді ұйымдастырудың және оқушылардың өзіндік жұмысының нәтижесі ретінде қалыптасты.

Теплук С. сәйкес өзбеттіліктің бастауы ерте жаста, баланың өмірінің бірінші және екінші жылдарының тоғысында пайда болады. Дәл осы жерде ойын мен іс-әрекетте, қоршаған ортаны қабылдауда және қарым-қатынаста біртіндеп күрделене түсетін тәуелсіз әрекеттер мен дағдыларды қалыптастыру жолы басталады. Ересек адамның көмегімен баланың тәуелсіз дағдылары бекітіліп, әр түрлі іс-әрекеттерде көрінеді, біртіндеп жеке қасиеттер мәртебесіне ие болады. Теплюк С. балалардың өзбеттілігін дамытудағы ата-аналардың рөлін атап өтеді. Баланың Өзбеттілігінің көрсеткіші оның іс-әрекетінің тиімділігі болып табылады. Бұл көрсеткішті ересек адамның бақылауымен алмастыруға болмайды. Бақылау әрдайым мойынсұнушылықты қамтамасыз етеді және осы екі ұғымның берік бірлестігі еріксіздікті, жауапсыздықты, жалқаулықты, инфантилизмді дамыта алады.

Өзбеттіліктің қоғамдық бағыты Ю.П. Сокольников, О. П. Суркова, И. Г. Ярошенко және т. б. бірқатар зерттеушілер өзбеттілікті жеке тұлғаның негізгі сапасы деп тани отырып, оның ойлау, ерік-жігер процестеріндегі көрінісін қарастырады. Сонымен, З.Ф.Пономарева өзбеттілікті өз бетінше ойлау, басқалардан өзгеше өз көзқарасын білдіру қажеттілігімен байланыстырады. В. А. Сыркинаның пікірінше, Өзбеттілік өмірлік, ақыл-ой және практикалық мәселелерді шешуде көрінеді. Ю.Н. Дмитриева өмір алға қойған міндеттерді ерікті күш-жігер негізінде шешу үшін қолда бар білімді шебер пайдалануда өзбеттіліктің көрінісін көреді [2].

Жеке қасиеттердің қалыптасуына ықпал ететін танымдық белсенділіктің кейбір аспектілерін қарастыра отырып, танымдық белсенділік көп қырлы екенін атап өтеміз. И. Я. Лернер үшін белсенділік өзбеттілік шарты ретінде әрекет етеді; Т. И. Шамова белсенділікті келесідей қарастырады оқу іс-әрекетінің сапасы; Г. И. Щукина танымдық белсенділік білім алушының жеке білімімен байланысты; А. К. Маркова танымдық белсенділікті ілімнің таным ретіндегі маңыздылығымен байланыстырады.

Оқыту процесінде адам олардың өзара байланысында практикалық және теориялық қызметтің әртүрлі түрлерін игеруі керек. Соңғы ғылыми зерттеулерде өзбеттілік мәселесі барған сайын айқын көрінеді. Бірқатар жұмыстар, атап айтқанда В.В. Давыдов, С. Л. Кобыльницкая, В. М. Косатая және т. б. жұмыстарды дәлелдейді: теориялық қызмет түрлері зияткерлік еңбек түрлерінде жетекші орын алып қана қоймайды, сонымен қатар практикалық қызметтің сәттілігін анықтайды. Өз кезегінде Н. М. Қонышева мен Н. Ф. Талызина пікірі бойынша, жаңа ақыл-ой әрекеттерін сәтті игеруге сыртқы, материалдық әрекеттер көмектеседі. Олар мүмкіндік береді көрінбейтін ішкі әрекеттер көрінетін және түсінікті ету. Ақыл-ой әрекеттерін сыртқы,



материалдық жоспарға аудару кіші мектеп оқушыларымен жұмыс кезінде ерекше маңызды.

Дербестік педагогикадағы құбылыс ретінде негізінен мұғалімнің көмегінсіз тиісті оқытудан кейін субъект (бала) орындай алатын автономды операциялық әрекет контекстінде қарастырылады. Сондықтан педагогикалық әдебиеттерде "танымдық өзбеттілік" тіркесі жиі қолданылады; оқытудың инновациялық сипатындағы жоғарыда аталған идеяларды, мысалы, А.Г. Ковалев берген анықтаманы ерекше деп санауға болады: "Өзбеттілік - бұл ақыл-ой әрекетін, жеке тұлғаның белсенділігінің белгісін, оның танымдық ізденіс қабілетін сипаттайтын ерікті әрекет"[3].

И. Г. Федоренко өзбеттілікті "өзінің оқу-еңбек және әлеуметтік қызметін, мінез-құлқын, өз көзқарастары мен сенімдеріне сәйкес саналы түрде бағыттау, алға қойылған мақсатқа жету жолындағы кедергілерді еңсеру қабілетінде көрінетін ерікті қасиет ретінде" қарастырады.

Әдебиеттерде оқу процестеріне қатысты өзбеттіліктің бірнеше түрі бар:

- білім алушыға оқыту траекториясын еркін таңдауға және зияткерлік дамудың ішкі қажеттілігін іске асыруға мүмкіндік беретін білім беру дербестігі;
- психикалық өзбеттілік ақыл-ой операцияларын, ақыл-ой әрекетінің әдістері мен әдістерін игерудің маңызды шарты ретінде;
- жеткілікті дамыған дағдылар, дағдылар, білім, есептерді шешудің жалпыланған тәсілдері негізінде оқушылардың бастамасы бойынша білім беру процесінде туындайтын оқу дербестігі.

Осылайша, таным контекстіндегі өзбеттілік интегративті ұғым ретінде әрекет етеді. Белгілі тақырыптағы ойды сын тұрғысынан қарай отырып, ой толғау, суреттей алу, еске түсіру, болжау оқушыны жаңа бір әлемнің жаңалығын ашқандай қалыпқа жеткізеді. Бұрынғы қолданған оқыту әдістерінде мұғалім басты орын алып, оқушы тек тыңдаушы ғана болса, қазіргі сын тұрғысынан шындалған ойлаудың арқасында оқушы білім негіздерімен толығып, болашақты ойлауға құлшыныс жасай алады.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Жарова, Л. В. Управление самостоятельной деятельностью учащихся / Л. В. Жарова. – М.: Просвещение, 2009. – 73 с.
2. Матюшкин, А. М. Творческая самостоятельность в освоения первоначальных навыков труда / А.М. Матюшкин. – М.: Просвещение, 2009. – 146 с.
3. Пидкасистый, П. И. Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении / П. И. Пидкасистый. – М.: Академия, 2010. – 124 с.

Канжекеева Г.С.

## ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖОЛДАРЫ

«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі,  
Педагогика және психология мамандығының 2 курс магистранты.  
Семей қаласы.

Ғылыми жетекші: п.ғ.к доцент Султанова Н.К  
«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі  
Педагогика және психология кафедрасының аға оқытушысы

Қазіргі таңда болашақ педагогтардың тұлғалық психологиялық тұрақтылығын ерекшеліктерін зерттеу өзекті мәселе болып отыр. Өйткені, эмоционалды сфераның дамуы студент тұлғасының толыққанды қалыптасуына зор ықпал етуде. Дегенмен, оқу қызметімен болашақ педагогтардың тұлғалық дамуына және оқу әрекетіне эмоционалды күйдің ықпалын зерттеу жеткіліксіз күйде қалып отырғандығына зерттеу барысында көз жеткіздік.

Зерттеу мәселелеріне байланысты әдебиеттерге жасалған талдаулар жоғары оқу орнында эмоционалды сфераны зерттеу арқылы эмоционалды тұрақтылықты қалыптастырудың теориялық және практикалық аспектілерін жасаудың алғы шарттарын жасау қажеттілігін көрсетіп берді. Зерттеу бағыттарының бірі - кәсіби маңызды, тұлғалық сапаларды зерттеу, яғни кәсіби қызметті жүзеге асыру тиімділігінің алғы шартын айқындау (Е.А.Климов, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, Л.М.Митина [2], В.Д.Шадриков, П.В.Симонов [3], К.Обуховский, К.Т.Патрина т.б.). Эмоционалды сапалар адамның кәсіби қызмет сферасын таңдауда және оның жеке стилін қалыптастыруға қатысып, адамның жалпы өмірлік әрекетінің сапасын бейнелейді.

Басқару – реттеуге, қорғауға, қойылған мақсатқа сай нысанның жүйесін өзгертуге немесе жоюға бағытталған, субъектінің нысанға әрекет ету процесі.

Басқарушылық құзыреттілік – өз қызметі мен оқушы қызметін басқару тәсілі мен әдісін білу.

Мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетіндегі алғашқы көріністердің бірі – бақылау – білім алушылардың білімдерін, дағдыларын және әдеттерін анықтау, бағалау. Н.И.Пирогов өз еңбектерінде білімді жүйелі түрде тексеру қажеттілігін, оларды есепке алуды, оқушылардың өзіндік жұмысының рөлін атап өтті [34]. Мұғалімнің басқару қызметін қалыптастыру мен дамытудың келесі кезеңі үшін білім беру үдерісіне жоспарлауды енгізу, педагогикалық қызметтегі еңбекті ғылыми ұйымдастыру принциптерін қолдану тән, бұл әкімшілік қызметтің саласын кеңейтуді білдіреді. Педагогикалық технологияларды оқыту практикасына енгізу оқыту іс-шаралары аясында бақылаудың әсерін ендіру қажеттігін анықтады. Педагогикалық шеберліктің ең жоғары деңгейі – педагогикалық басқару әдістерін меңгеру, ол дербес ғылыми білім саласы және тұтас педагогикалық үдерісте адамның психикалық әрі әлеуметтік даму үдерісін басқарудың принциптері, құралдары мен технологияларының жиынтығын

білдіреді. Сонымен, біз басқаруымын өзіміздің зерттеу пәнімізге сәйкес «оқыту мен тәрбие үдерісінде субъектілердің өзараәрекеттестігінің адами қарым-қатынаста нәтижелі жүзеге асуын қамтамасыздандыру» деп тұжырымдаймыз.

Ж.И.Намазбаева өз зерттеулерінде «Тұлғаның эмоционалды дамуы, маңызды жеке мәселелердің шешілуі, оның өміріндегі оқиғаларды және жақын адамдармен қарым-қатынасын ойдан өткізуі ұйымдастырылған педагогикалық үрдістен тысқары қалды. Бала тұлғасын дамытуға бағытталған жаңа сатыға өтуді – тереңдете білім беру мәселесі ретінде шешу мүмкін емес. Бұл – біздің бүкіл өмірімізді қайта құру және ұрпақтар арасындағы байланысты қайта қалыпқа келтіру мәселесі болып табылады» деп көрсеткен.

Тұлғаның эмоционалды сферасының зерттелуі психологиялық - педагогикалық тұрғыдан аса маңызды. Себебі, оқу тәрбие арқылы тұлға білім, іскерлік, дағдыны меңгеріп қана қоймайды, айналадағы шыныққа, адамдарға деген эмоционалды қатынастарды қалыптастыру мүмкіндігі туады.

Бүгінгі психологияда эмоция жайындағы ілім және оның теориялық дамуы жалпы психологияның өзге тақырыптарымен салыстырып қарағанда өзіндік сипаты бар күрделі мәселелер қатарына жатады. Эмоция мен сезім жеке үрдістер сипатында болғанымен, белгілі жағдайда біріне-бірі ұқсас, алайда олардың өзіндік мәндері ерекше және адамның жан дүниесінің әр алуан ерекшеліктерімен байланысты болады деп қарастырылады.

Қазіргі таңда адамдар мен қоғамның салауаттылығы бүкіл өркениетті әлем үшін әлеуметтік сипатқа ие болып отыр. Бүгінгі адам салауатты өмір мен денсаулық мәдениетін игермей тұрып, өзін білімді адам деп санай алмайды. Өйткені, әрқайсымыздың денсаулығымыз – бұл жеке байлық қана емес, ол сондай – ақ еліміздің экономикалық қуатының өсуі үшін де қажетті шарт. Адамдардың денсаулығы да сол елдің өркениеттік деңгейін танытатын маңызды факторлардың бірі. Ал денсаулықтың негізгі шарты – мәдени орта, салауатты өмір салты. [1]

Эмоция қоршаған ортаның кез келген ықпалын тез бағдарлайды. «Эмоция (франц. *emotion*, лат. *emoveo* – толғану) – адам мен жануарлардың сыртқы және ішкі тітіргендіргіштер әсеріне реакциясы, қоршаған ортамен қарым- қатынасы негізінде пайда болатын көңіл - күй. Қазақ тіліне аударғанда «эмоция» сөзі – ол жан – дүниенің қозғалысы, жан- дүниенің қобалжуы. Адамның эмоциялары оның мінез құлқында ерекше роль атқарады.

Эмоционалды аймақтың проблемасы адамды әуел бастан-ақ қызықтырды. Өйткені, нақ осы біздің эмоцияларымыз сол немесе өзге істерді орындауға және шешім қабылдауға итермелейді. Психология ғылымының жас ғылым екендігіне қарамастан, психологиялық білімдер төркіні антикалық философтар мен дәрігерлер еңбектерінен бастау алады. Ежелгі грек философы Платон, эмоциялар жоғары интеллектуалды және төменгі қанағаттануларға бөлінетіндігін көрсетті [22]. Платонның шәкірті болып келетін Аристотель «Жан туралы» трактатында 3 түрлі жан түрін анықтады және сезімнің міндетті түрдегі заттылығын, эмоцияның сипатын айқындады.

Тұлғаның эмоционалдық дамуы субъектінің іс – әрекетінің мазмұны мен құрылымы қоршаған адамдармен қарым – қатынасының сипатына, мінез – құлық ережелерін меңгеруіне байланысты. Көп жағдайда эмоция және сезім синоним ретінде қолданылады. Сезім – тұлға қасиеті, ал эмоция сезімнің көріну үрдісі деп қарастырылады. Сезімнің негізгі көзі адамның іс – әрекеттері. Адамның сезімдері бағыты, тереңдігі, тұрақтылығы және әсерлілігі жағынан әртүрлі болып келеді. Эмоция қалпындағы сезімдерді бастан кешіру азды – көпті байқалатын сыртқы көріністерімен ( бет – әлпет кейпі, ым – ишарат т.б) қатар жүреді. Сезімдер адамның тіршілік қажетіне, өзара қарым-қатынасына байланысты сан алуан формаларда көрінеді. Сезімдерден эмоцияларды айыра білу қажет. Сыртқы дүние заттары мен құбылыстарының адамның қажеттіліктеріне сәйкес келу-келмеуіне байланысты пайда болып отыратын психикалық процестің түрін сезім деп атайды.

Қажеттіліктердің түрлеріне, жағдайға байланысты сезім көптеген жағымды және жағымсыз түрде өтеді: қуану, шошыну, абыржу, наздану, мазасыздану, зерігу, психоэмоционалдық зорлану. Сезімдер мен эмоциялардың бірнеше сапалық ерекшеліктері бар. Олардың сапасын көрсететін осындай ерекшеліктердің бірі – қарама - қарсы, полярлық сапалықтар деп аталады (сүйсіну - сүйсінбеу, көңілдену - қажу, шаттық - уайым, т.б.). Олар өзара екі полюске ажырасып, біріне-бірі қарама-қарсы мағынада болады.

Сезімдердің екінші ерекшелігі – олардың белсенді және солғын көрініс беруіне байланысты. Адамға ерекше күш беріп, әрекетке ұмтылдыратын, көтеріңкі сезімдер стеникалық (стен – грек тілінде күшті деген маынаны білдіреді) деп аталады, ал адамды күшінен айрылтып, барлық іс-әрекеттерін баяулататын сезім түрлерін астеникалық (астения - әлсіз) деп атайды.

Шамадан тыс күшті тітіргендіргіштер адамда көбінесе қолайсыз эмоциялар туғызады. Сезімдер мен эмоциялардың адамның өмір тәжірибесінде алатын орны үлкен. Әр адам өз алдына қойған мақсатын орындау жолында, өмір үшін күресте күшті сезімдерсіз табысқа жетуі қиынға соғады. Эмоциялық жағдайлар адамның дем алу, қан айналу мүшелеріне өзгерістер ендіретінін бет әлпеті мен бүкіл дене қимылдарына, сөздің интонациясы мен тембіріне, дикциясы мен паузасына да өзгерістер енгізеді. Көңіл күй – эмоциялардың күрделі түрінің бірі. Адамның көңіл-күйіне оны қоршаған орта үлкен әсерін тигізіп тұрады. Егер оның қызметі жақсы жүріп жатса, ұжымы ынтымақты болса, отбасындағы жағдайы жақсы болса, көңілі де көтеріңкі болады. Көңілге адамның денсаулық жағдайы, жүйке жүйесінің ерекшеліктері әсерін тигізеді. Адамның өмір-тіршілігі үшін елеулі маңызы бар оқиғалар да көңіл-күйі арқылы көрініс береді.

Қазіргі таңда еліміздің егемендік алуы әлеуметтік-экономикалық және мәдени дамуымызға байланысты көптеген өзгерістер енгізді. Яғни қоғамымыздың қарқынды әлеуметтік дамуы белсенді, жасампаз тұлғаны қалыптастыруға аса жоғары талаптар қояды. Әсіресе білім беру жүйесін одан әрі жетілдіру, үздіксіз білім берудің бірыңғай жүйесін құру, оқу мен тәрбие үрдісінің сапасын жоғарлату мен білім беру үрдісінде болашақ педагогтардың тұлғалық сана-сезімдерін дамыту болды.

Нарықтық қатынастар орныға бастаған тәуелсіз еліміздегі білім мекемелерінің алдына студенттерге берілетін білім мен тәрбие сапасын көтеру және жақсарту міндеттері қойылды. Соңғы уақытта заман ағымына байланысты білім мазмұнында көптеген түбегейлі өзгерістер болуда.

Қазақстан Республикасының білім беру жүйесін ақпараттандыру Мемлекеттік бағдарламасы қазіргі ақпараттық-коммуникациялық технологияларға бағдарланған болашақ мамандардың ақпараттық мәдениеті мен педагогикалық-психологиялық ерекшеліктерінің қалыптасуына объективті жағдай туғызуда. Бүгінгі білім саласында республикалық білім кеңістігін әлемдік деңгейге жеткізуге ұмтылыс байқалады және студенттерге тәрбие мен білім беру іс-әрекетін жаңаша тұрғыда ұйымдастыруды талап етеді.

Елімізде болып жатқан әр түрлі бағыттағы өзгерістер егеменді еліміз жаңа ХХІ-ғасырдың табалдырығын аттап, білім беру жүйесін дамытуда біршама табыстарға қол жеткізуде. Жаңа ғасыр бәсеке ғасыры болғандықтан, әсіресе болашағымыз ұрпақ тәрбиесімен айналысатын болашақ маманның педагогикалық-психологиялық даму ерекшеліктерін қалыптастыру қоғамның өзекті мәселелерінің бірі болмақ.

Қазіргі кезеңдегі ғылым мен техниканың даму қарқыны адамзат баласының талғамының өсуі, электронды есептеуіш (компьютер) құралдарының кең көлемде қолданылуы, интернеттің т.б. ақпараттық құралдардың пайда болуы, білім беру саласында жаңа технологиялық әдістерді енгізуге ықпал етуде. Қоғамның даму кезінде білімнің қарқынды прогресімен ескі технологиялық идеялардың тез өзгеруімен, инновациялық жаңашылдыққа көшуге болашақ мамандардың іс-әрекетімен байланыстыру ерекше сипат алады.

Жоғары оқу орындарында студенттердің біліктілігін жетілдіру мен қатар, кәсіби іс-әрекеттің ғылыми негіздерін іс-тәжірибелеріне қолдануға, адами-құндылық қасиеттермен қатар іскерлік пен дағдыны жетілдіру арқылы жаңа көзқарас, жаңа ой қалыптасады.

Қоғам талабына сай даму кезеңінде, ақпараттар тасқыны толассыз ағылған қоғамымызда әр студент өзінің болашақ ісіне қажетті өзгерістерді, әр түрлі тәжірибелер жөніндегі мағлұматтарды, жаңа әдіс-тәсілдерді дер кезінде қабылдап, дұрыс пайдалана білу керек.

Студенттердің психологиялық даму ерекшеліктері тұлғалық ақыл-ой қасиеттерімен қатар өзіндік іс-әрекет ерекшеліктерімен бейнеленеді.

Студент проблемасын ерекше әлеуметтік-психологиялық жас ерекшелік категориялары ретінде негізгі еңбектердің бірі Б.Г. Ананьевтің психологиялық мектебі.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасындағы білім туралы заңнама. Заң актілерінің жиынтығы. Алматы: ЮРИСТ, 2005. – 192 б.

2. Қазақстан Республикасының «Білім беру» Заңы 2014жылы 18 ақпан «ҚР білім беру заңына өзгертулер мен толықтырулар») (1992, 1999, 2007)
3. Стратегия «Қазақстан –2050»: Новый политический курс состоявшегося государства. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева народу Казахстана – Алматы: ЮРИСТ, 2013. – 48 с.
4. Қазақстан Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Қазақстан жолы - 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты Жолдауы 17-қаңтар, 2014ж. – Алматы: Білім.
5. «Алла прима».2008 - 66б. Бердібаева С.Қ.Тұлға психологиясы.–Алматы
6. Митина Л.М., Асмаковец Е.С. Эмоциональная гибкость учителя: психологическое содержание, диагностика, коррекция. —М.: Флинта: Москва. Психолого-социальный институт, 2001. 192 с.

**Оспанова Н.Ж.**

## **БОЛАШАҚ ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГТЕРДІ БАСҚАРУ ІС-ӘРЕКЕТІНЕ ДАЙЫНДАУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫ**

«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі,  
Педагогика және психология мамандығының 2 курс магистранты.  
Семей қаласы.

Ғылыми жетекші: п.ғ.к доцент Султанова Н.К  
«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі,  
Педагогика және психология кафедрасының аға оқытушысы

Басқару – реттеуге, қорғауға, қойылған мақсатқа сай нысанның жүйесін өзгертуге немесе жоюға бағытталған, субъектінің нысанға әрекет ету процесі. Басқарушылық құзыреттілік – өз қызметі мен оқушы қызметін басқару тәсілі мен әдісін білу.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының білім беру жүйесінде жаңа буын ұрпақтарының мемлекеттік стандарттары негізінде жаңартылған білімберу бағдарламалары жасалуда. Онда оқушыны белгілі бір қажетті біліктер мен дағдылардың иесі, оқу әрекетінің субъектісі, әртүрлі мәдениеттермен өз көзқарасы тұрғысынан диалогке түсетін автор және жас ерекшелігіне сәйкес өз жолын қалыптастыруға күш жұмсап, еңбектенетін тұлға тұрғысынан қалыптастыру қолға алынып отыр[6].

Болашақ педагогтың басқарушылық құзыреттілігінің негізі «басқару» түсінігінен туындайды.

Басқару ұғымының негізі ежелгі философтар еңбектерінен бастау алады. Конфуций (551-478 жж. б.д.д.) – «ізгілікті басқаруға» мән беріп, оны ешбір өзге мүмкіндік берместен басқару, үнемі адамдарға қамқорлық жасау, сонымен қатар қоғам мүшелері арасында міндеттерді бөлуде қатаң әлеуметтік

дифференциация иерархиясы деп түсіндіреді. Сондай-ақ, мемлекет басшысы мен оның көмекшілерінің даналығына сүйену қажеттігін көрсетеді[8].

Мұғалімнің басқарушылық іс-әрекетіндегі алғашқы көріністердің бірі – бақылау – білім алушылардың білімдерін, дағдыларын және әдеттерін анықтау, бағалау. Н.И.Пирогов өз еңбектерінде білімді жүйелі түрде тексеру қажеттілігін, оларды есепке алуды, оқушылардың өзіндік жұмысының рөлін атап өтті [34]. Мұғалімнің басқару қызметін қалыптастыру мен дамытудың келесі кезеңі үшін білім беру үдерісіне жоспарлауды енгізу, педагогикалық қызметтегі еңбекті ғылыми ұйымдастыру принциптерін қолдану тән, бұл әкімшілік қызметтің саласын кеңейтуді білдіреді. Педагогикалық технологияларды оқыту практикасына енгізу оқыту іс-шаралары аясында бақылаудың әсерін ендіру қажеттігін анықтады. Педагогикалық шеберліктің ең жоғары деңгейі – педагогикалық басқару әдістерін меңгеру, ол дербес ғылыми білім саласы және тұтас педагогикалық үдерісте адамның психикалық әрі әлеуметтік даму үдерісін басқарудың принциптері, құралдары мен технологияларының жиынтығын білдіреді. Сонымен, біз басқару ұғымын өзіміздің зерттеу пәнімізгесәйкес

«оқыту мен тәрбие үдерісінде субъектілердің өзара әрекеттестігінің адами қарым-қатынаста нәтижелі жүзеге асуын қамтамасыздандыру» деп тұжырымдаймыз.

Біз мұғалімнің «басқару құзыреттілігі» ұғымының мәнін анықтау барысында педагогика саласындағы құзыреттілік түсінігіне тоқталып өтуді жөн көрдік. Педагогикалық әдебиеттерде «құзырет», «құзыреттілік» терминдері жиі қолданылады және белгілі дәрежеде ретке келтірілген. Э.Р.Сайтбаева өзінің еңбегінде ғалымдардың құзыреттілік түрлерін 3-тен 37-ге дейін бөліп көрсеткендігін айтады [35]. Бұл ұғымдардың кеңінен қолданылуы білім беру жүйесін жаңғырту қажеттілігіне байланысты негізделген.

Лидерлер – қарапайымдылық жетістікке жетудің басты принципі деп есептейді. Ол барлық қызметкерлерін өз әрекеттерін қарапайым тәсілмен атқаруға үйретуге тырысады. Ол өзінің ізбасарларына жоғары мақсаттарды меңзей отырып ерекше назар аударады. Пайда төмендегенде немесе төменгі нәтижелерді көрсеткенде осы жағдаяттан шығу жолын ұсыну үшін көмек қолын ұйым мүшелеріне, топтарына созады.

Лидерлер – өз қателерін мойындайды және оларды шешу үшін қажетті шараларды ашық түрде қолданудан қорықпайды. Олар өз жұмыскерлеріне сыйластықпен қарайды, оларды бағалайды, сенімдерін үнемі қорғайды. Ал өз кезегінде жұмысшылар лидерге адал және тіпті олар үшін жанын қиюға дайын болады.

Лидерлер – қоғамға, ұйымға немесе топқа ықпал етуге қабілетті тұлға. Белгілі бір әлеуметтік топтың мақсат-мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам лидер ретінде танылады.

Ол тұлғаға деген адал және сыйластық қарым-қатынас, жоғары мақсатқа жетудегі қайсарлық мынадай құндылықтарға ие. Лидерлер – адамның және

оның әрекеттерінің үнемі жоғары сатыға көтерілуі үшін жағдай жасайды және олар өз қызметкерлерінің жетістікке жеткен жұмысын мойындап марапаттайды.

Лидерлер – өзіне пікірлес, сыбайластар іздейді. Басшылардың, лидерлердің жеке қасиеттеріне байланысты тұжырымдар қалыптасқан:

Харизматикалық (харизма - грек тілінен charisma- қабілет, талап деген мағына береді) – өзіне баурап алатындай қасиеттерінің болуы.

Айрықшалық - жоғары зияттылық; жан-жақты білімділік; өз-өзіне сенімділік; бастамашылық сияқты қасиеттердің жинақталуы.

Е.Кричевскийдің құндылықтар алмасу теориясы бойынша, топтың құндылықтарын толық іске асыра алатын адамдар ғана лидер бола алатындығын айтады. Б.Д.Парыгин «лидер» және «басшы» ұғымдары мазмұнының айырмашылықтарын айқын көрсеткен. Лидер жеке адамдар арасындағы қатынастарды реттесе, ал басшы әлеуметтік ұйымдардағы топтардың ресми қатынастарын реттейді. Лидерлік – микроортаның, ал жетекші макроортаның элементі. Лидерлік құбылыстың тұрақтылығы төмен, себебі оның тұрақтылығы топтың көңіл-күйіне байланысты, ал жетекшілік – едәуір тұрақты құбылыс. Қоластындағыларды басқаруда жетекшіде лидерге қарағанда әртүрлі мүмкіндіктер жүйесі бар, ал лидерде ондай мүмкіндік жоқ. Басшының шешім қабылдауы анағұрлым күрделі және топқа қатысты болуы міндетті емес түрлі жағдайлардан талап етілуі мүмкін, ал лидер барынша топқа тікелей қатысты шешімдерді қабылдайды.

Осылайша, лидер мен басшы арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтарды саралау негізінде біз педагогтың басқару іс-әрекетінде оның лидерлік сапалары болуы тиіс деп санаймыз.

Лидерлік–бұл жеке адамдар немесе бір топтағы адамдарға әсер ету және оларды белгілі бір мақсатқа жету үшін жұмыс үдерісін басқара алу қабілеті. Көрсетілген лидерлік теорияларды талдау бізге болашақ мұғалімнің басқарушылық мәдениеттің құрамында лидерліктің болуы қажеттілігін негіздей түседі.

Басқару стилін талдау және басшы мен лидер арасындағы ұқсастық, айырмашылықты зерттеу нәтижесі бізге, педагогтың басқару стилі демократиялық болуы тиістігін көрсетті. Сондай-ақ, біз зерттеу барысында болашақ педагогтың басқарушылық бағытын айқындауда басқарудың ізгілікті бағыт теориясына сүйенеміз. Ғылымда аталған теорияның бастауы, яғни гуманистік, ізгілікті басқару туралы ойлар ежелгі философтардың (Сократ, Аристотель, Платон және т.б.) мен түркі ғұлама ойшылдарының (Әл-Фараби, Ж.Баласағұни, А.Иассауи, А.Иүгінеки және т.б.) еңбектерінде көрініс тапқан.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Президентінің «Ұлт жоспары – бес институционалдық реформаны жүзеге асыру жөніндегі 100 нақты қадам» бағдарламасы. – Астана, 2015, мамыр-20. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000100>.



2. Қазақстан Республикасының 12 жылдық білім беру тұжырымдамасы. ҚР Білім және ғылым министрінің 2006 жылғы 4 қаңтардағы, №1 Бұйрығымен бекітілген. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P060000681>.
3. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ». - Астана, 2014, қаңтар-17. <http://www.akorda.kz>.
4. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016- 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. - Астана, 2016, наурыз – [http://control.edu.gov.kz/sites/default/files/gpron\\_kaz\\_ukaz.pdf](http://control.edu.gov.kz/sites/default/files/gpron_kaz_ukaz.pdf).
5. Мемлекет басшысының «Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру» атты мақаласы. - Астана, 2017, сәуір-12. <http://www.akorda.kz>.
6. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. – 2010, желтоқсан – 7, №1118. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1000001118>.
7. Пралиев С.Ж. Профессионально-педагогическая адаптация молодых специалистов в системе вуз – средняя общеобразовательная школа: теория и практика. – Алматы: Рауан, 2001. – 250с.
8. Нысанбаев Ә., Әбжанов Т. Қысқаша философия тарихы. - Алматы, 1999.- 272б.
9. Сагадеева А.В. О ДУШЕ / пер. П.С. Попова., исправленный и дополненный М.И. Иткиным с примечаниями // В кн.: Аристотель: Соч.: в 4т. - М.: Мысль, 1976. - Т. 1. - С. 371-448.

**Парменкулов Б.Р.**

## **ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ СТУДЕНТТЕРІНІҢ СӨЙЛЕУ МӘДЕНИЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШАРТТАРЫ**

«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі,  
Педагогика және психология мамандығының 2 курс магистранты.  
Семей қаласы.

Ғылыми жетекші: п.ғ.к доцент Султанова Н.К  
«Alikhan Bokeikhan University» білім беру мекемесі,  
Педагогика және психология кафедрасының аға оқытушысы

Сөз мәдениеті — әдеби тілдің ауызша түрлеріне тән нормаларын игеру, тілдік амал-тәсілдерді айтылатын ойдың мақсатына сай орнымен қолдана білу, сөйлеуде мәдениеттілік, әдептілік таныту.

Қазіргі кезде Қазақстан Республикасының қоғам өмірі саласында жүріп жатқан демократиялық өзгерістерге байланысты белгілі бір әлеуметтік жағдайларды ескере отырып, жеке тұлғаны қалыптастыруды көздеген білім беру жүйесіне қойылған талаптар арта түсуде. Бірақ, нақты айғақ ретінде соңғы жылдары ғана қабылданған мемлекеттік мәні зор мына төмендегі құжаттарды атауға болады. Оның бірі Қазақстан Республикасының білім туралы заңының

жаңа жобасы, екінші Қазақстан Республикасының гуманитарлық білім беру тұжырымдамасы, үшіншісі Президентіміз Н.Ә. Назарбаевтың елдің стратегиялық бағытын айқындап, кемел келешекке жол сілтеген «Қазақстан-2030» атты халыққа жолдауы. Бұл құжаттарда қарым- қатынас арқылы шәкірттердің бойына ізгілік, адамгершілік, зиялылық қасиеттерді қалыптастыру мәселесі негізінде еңбек ету делінген. Осыған байланысты біздің зерттеу тақырыбымыздың бүгінгі күннің өзекті мәселесінің бірі екендігін жоғарыда көрсетілген мемлекеттік құжаттардың қағидаларын негізге ала отырып жүргізілгені байқалады.

Қарым- қатынас мәселесі ересек адамға ғана тән қасиет емес, ол студенттер мен ұстаздар арасындағы өзара қарым- қатынас жасау мәселесі педагогика және психология ғылымында тәлім- тәрбие ісіндегі әрі маңызды, әрі күрделі мәселелердің қатарына жатады. Бұл салада жүргізілген зерттеу мен осы бағытта жинақталған тәжірибелердің нәтижелері коммуникативті қарым- қатынас орнатуда айтарлықтай ерекшеліктер мен сипаттар, түрліше түсініктер бар екенін көрсетті.

Қазіргі таңда психологияның алдыңғы міндеттері қоғам дамуының бағдарламаларын анықтайды. Еңбек өнімінің дамуы, техника мен технологияның дамуына білім беру мен денсаулық сақтау жүйесін жақсарту, осының барлығы адамға қатысты мәселелерді ғылыми зерттеуді талап етеді. Жан-жақты дамыған тұлғаны қалыптастыру мемлекеттің ең басты міндеттердің бірі.

Өмір сүру барысында дамитын тұлғаның ерекшеліктерін меңгеретін білімнің көлемі мен сипаты, қызығушылығы, кез келген ортада қарым- қатынасқа түсе білуі, зейін қасиеттерінің жоғарғы деңгейде болуы, адамгершілік қасиеттері, осылардың барлығы адамның белгілі бір жағдайға еркін жауап қайтаруына белсенді және мақсатты түрде әсер етеді.

Студент тұлғасының қарым-қатынас үрдісіндегі зейін қасиеттерінің жоғарғы деңгейде болуы студенттердің оқуда, еңбекте, қоғамдық өмірде белсенділігін дамыту жолдарын ашуға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік, экономикалық дамуды жылдамдатуда болашақ мамандарды дайындайтын жоғарғы оқу орнының жауапкершілігі артып отыр. Біздің қоғамның болашағы болашақ педагоктарды, психологтарды, өндіріс және ғылым басшыларын тағы басқа мамандарды тек сауаттылыққа ғана емес, сонымен қатар белсенділікке, алдына қойған міндеттерге қызығушылықтарын қарауға байланысты. Соның негізінде позицияны белсенді, өз күшіне сенімді, мәдениетті тұлға қалыптастырады.

Бүгінгі қоғамдық дамуда демократияға шындап бет бұру мен жариялаудың еліміздің саяси өміріне, экономикалық қарым-қатынасына түбегейлі өзгеріс әкелген жаңа кезең болып отыр. Осы демократиялық өзгерудің барлығы ұжымдық қарым-қатынастың тілінен көрініс табуда. Соған байланысты коммуникативті қарым- қатынасты бұрыннан айқын тұжырымдалған ұжымдық насихаттың, үгітшіліктің және ұйымшылдықтың, рөлі де жаңа бағытта өзгеріп тың сатыға көтерілуде. Қазіргі коммуникативті қарым-қатынастың ауқымы кеңейіп, көптеген шектеулер алынып, ой-пікірге еркіндік берілген.

Қазіргі білім берудің негізгі мақсаты білімін, біліктілігін, дағдысын қалыптастыруға қол жеткізу ғана емес, қарым-қатынас мәдениеті негізінде ертеңгі қоғамның белсенді азаматы – бүгінгі жастарымыздың өнегелі тұлғасын қалыптастыру. Біздің ойымызша, ойлы да іскер, жігерлі де батыл, интеллектуалдық деңгейі биік, дүниетанымы жоғары қалыптасқан азамат тәрбиелеуде қарым-қатынас мәдениетінің маңызы зор. Жоғары оқу орыны тулектерге жаңа әлемнің есігін ашып беріп, рухани дүниенің қалыптасуына, іскерлік дағдыларын жетілдіруге негіз салады. Жоғары оқу орынының негізгі міндеті жеке тұлғаны дамытып, білімге деген сенімін нығайту, ынтасын арттырумен қатар жалпы азаматтық рухани құндылықтар мен жоғары адамгершілік қасиеттерді қалыптастыру, әр түрлі әлеуметтік және моральдық–психологиялық жағдайларда қолдау көрсету және қоғам өмірін ізгілендіру мен демократияландыру жағдайында бойында ұлттық тәрбиеге бай жаңа жас ұрпақты қалыптастыру мәселесінің маңыздылығы мен көкейкестілігі күннен күнге артауда.

Соңғы жылдары Қазақстанда саяси–идеологиялық, экономикалық, әлеуметтік–мәдени жағдайлардың өзгеруі, Республикамыздың тәуелсіздік алып, егеменді ел болуы психология мен педагогика ғылымдарының алдында жаңа талаптар мен міндеттер қойды. Бұл талап–міндеттер қазақтың педагогикасы мен психологиясы проблемаларымен тікелей байланысты. Демек, ата–мұраның өнегелі дәстүрлерін, идеяларын, тәрбие саласындағы әдіс–тәсілдерін, амал–жолдарын жан–жақты зерттеген, терең мазмұнды еңбектер қажет.

«Мәдениет» термині ең көп мағыналы терминдер қатарына кіреді. Мәдениет адамның барлық қырларын көрсететін құбылыс болып түсіндіріледі. Сол себепті оны көп ғалымдар қарастырады. Әр пән өзінің жақтарын қарастырып, мәдениетке түсініктер мен ұғымдар келтірген. Қазіргі таңда ғалымдар осыған байланысты бесжүзге жуық тұжырымдар жасаған.

Отандық әдебиеттерде мәдениет термині көбінесе тарихи белгілі қоғамдық даму деңгейі ретінде қарастырады. Бұлардың барлығы қазіргі біздің өмірімізді түсінуге негіз болады. Мәдениет бізді қоршаған адамдарға, ортаға, күнделікті өмірде бейімделу үшін ата-бабаларымыздың және біздің меңгерген бағдарламаланған реакциялар жиынтығы. Сәйкесінше, санамызды бағдарламалық қамтамасыз етеді .

С.Г.Тер-Минансованың есептеуі бойынша, барлық ағылшын ұғымдарында culture (мәдениет)сөзі, customs (салт-дәстүр) сөзі қайталанатын, жиі beliefs (сенім)сөзі жиі қолданылады, сонымен қатар the way of life (өмір мәні) атты сөз тіркесі кездеседі.

Неміс тілінде «мәдениет» (kultur) сөзі келесі мағыналарды береді: Қоғамдағы адам дамуының жоғарғы деңгейінің жетістігі барлық рухани көркем шығармашылығының шоғырлануы болып табылады.

Мәдениеттің жалпы анықтамасы оны «тарихи дамитын, күрделі және көп қырлы қоғамдық құбылыс, шындықты игеру тәсілі, құндылықтарды жасау, материалды және рухани әрекеттер саласында адамның шығармашылық потенциалын жүзеге асырулары» ретінде бейнелейді.

Қызмет саласына байланысты, мәдениеттің материалды, рухани, әлеуметтік болып бекітілген бөлімдері бар, себеі мәдениетке тек адам әрекетінің заттық нәтижелері ғана емес, субъективті адам күштері мен қабілеттері жатады (білім мен ептіліктер, өндірістік және кәсіби машықтар, ұжым және қоғам ішіндегі адамның өзара қарым-қатынасының түрлері мен тәсілдері).

Бір – біріміздің арамызда қарым – қатынасқа еш қиындықсыз түсеміз және балалық шақтың сөйлеу қызметіміз басты қарым – қатынас құралы болады. Әртүрлі ғылым салаларындағы ғалымдардың ғылыми зерттеулерінде қарым – қатынастың көп түрлілігі және вербалды, вербалды емес коммуникация маңызды роль атқарады. Әдебиеттерге сүйеніп, оларды талдау арқылы және көп жылдық еңбектің арқасында біз іскерлік қарым – қатынастың құрылымын ашуға тырысамыз.

Тәрбиелеу мен оқытудың басты амалы педагог қызметкерінің қарым – қатынас өнерін жетік меңгеруі болып табылады. Оқытушының коммуникативті қабілеті көбіне оның жұмысының нәтижелілігінен көрінеді.

Көп жылдардағы мекемелердегі бағыт пен педагогтың студентке ықпалына авторитарлы (өктемшілік) қарым – қатынасынан бастартуға уақыт келді. Көп еңбекті қажет ететін демократиялық қарым – қатынаста авторитарлы қарым – қатынас жеңілірек екені белгілі. Авторитарлы қарым – қатынас әкімшіл – әміршіл жүйемен кетеді. Бұл экономикалық және саяси білімнің дамуына, сонымен қатар бүкіл елдің тежелуіне маңызды мәселе болып отыр. Кез- келген қарым- қатынас түрінде бір- бірімен ажырамас үш жағын көрсетуге болады: коммуникативті (ақпарат беру), интерактивті (өзара әрекет, өзара ой бөлісу), перцептивті (өзара қабылдау).

Педагог өз қызметінде қарым – қатынастың мынадай міндеттерін жүзеге асыруы тиіс. Мәліметті жариялау, өзге адамды және топты танып білуге болатындай және ұжымды ұйымдастыру, сонымен қатар олармен қарым – қатынас орната білу. Мәлімет алмасу сөйлеу әрекеті, нақтырақ айтқанда тіл - қарым - қатынасы құралы арқылы жүзеге асады. Сөздік коммуникацияның қарым- қатынас мақсатын жеңілдететін бірқатар психологиялық ерекшеліктері бар, «берілген ақпаратты игере алу, болашақ мамандарды тіл тазалығына тәрбиелеу және қосымша ойлау қабілеттерін ретке келтіру».

Тілді тек қарым – қатынас процесіретінде ғана емес, ойлау формасы ретінде қарастыру керек. Тілдің қисындылығы, анықтылығы, жүйелілігі сияқты ерекшелігі мен қасиеттері мәліметтер айырбастау барысында маңызды роль атқарады. Сонымен қатар кез келген мәлімет хабар беруші (коммуникатор) және рецепиенттен тұрады. Демек, түсініспеушіліктен алауыздық, ал мәліметтердің бүлінуінен дау туындауы мүмкін.

Мәліметтерді айырбастау әртүрлі формада және әртүрлі шарттарда жүзеге асады. Оқытушы қызметі тек сабақ беру ғана емес, жұрт алдында сөйлеу маңызды орын алады. Ресейде ЖОО-да дәріс оқу, көпшілік алдында лекция оқу оқытудың орталық жүйесі және ол оқытушылардан үлкен жете дайындықты талап етеді.

Сөйлеу мәдениеті- бұл ауызша және жазбаша әдебиетті игерудің мөлшері (дұрыс сөйлеу ережесі, екіпін, грамматика, сөздік қорын қолдану), сонымен қатар ырғақты тілдік құралдарды қарым-қатынаста қолдана білу.

Осылайша, педагогтың коммуникативті мәдениеті тек қана әдіс емес, сонымен қатар оның әлеуметтік дамуының жағдаяты болып табылады. Бұл қарым-қатынас студенттің өмір сферасында, соның әлеуметтік дамуымен негізгі кәсіби қызметіне қажетті.

Коммуникативті мәдениет компоненттерінің ішінен табиғи ұстанымды, қарым-қатынастың ережесі мен заңдарын ерекшеліктерді коммуникативтің қызметінде қолдана білу. Коммуникативті мәдениетті зерттеуде пәнді оқу оның құрамы мен этикетіне баламалайды.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

- 1.Аксенова Г.И. Студент как субъект образовательного процесса. - М., Рязань - 1998. - 176 с.
- 2.Аминов Н.А. Социальный интеллект и социальная компетенция в подготовке социальных работников (факторные модели Дж. Гилфорда и Г. Морлоу) / Под ред. И.А. Зимней. - М., 1992. - Вып.5.
- 3.Андреев В.И. Конфликтология: (Искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. - М., 1995. - 360 с.
- 4.Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1980.
- 5.Асмолов А.Г. Культурно-историческая технология и конструирование миров. - М., 1996. - 258с.
- 6.Балдынюк Д.И. Система исследования культуры общения педагога (теоретический аспект): Дис. канд. пед. наук. - Умань. 1989 - 165 с.

Серикбаева Н.Б.

**МЕДИА БІЛІМ БЕРУДІҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**

PhD, Психология кафедрасының аға оқытушысы  
«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ, Семей  
[nurgul.sgpi@mail.ru](mailto:nurgul.sgpi@mail.ru)

Ғаламдық білім беру кеңістігіндегі медианың ықпалының артуы адами капитал сапасын арттыруды қажетсінеді. Медиакеңістік адамзаттың индустриалды даму сатысынан жаңа өркениеттік бейнесіне өту сәтінің динамикалық өзгеру кезеңіндегі мәдени-әлеуметтік болмысы ретінде оқытушылар мен студенттердің өзара әрекеттестігін оңтайландырып, оқу-тәрбие үдерісін басқарудың тиімділігін арттыруға ықпал жасайды.

Әлемдік деңгейдегі ақпараттық өзгеріс Қазақстанда да мемлекеттік саясатты жүргізудің басты даму жоспарына цифрландыруды енгізудің қажеттілігін туындатты. Үздік әлемдік тәжірибелерге сәйкес, бәсекеге қабілетті маман даярлау үшін жоғары білім беру жүйесін жаңа талаптарға сәйкес үздіксіз жаңартып отыру міндеттеледі. Осыған орай, қазіргі уақытта елімізде ұлттық жоғары білім беру жүйесінің жаһандық бәсекелестік жағдайындағы жаңаруы мен өркендеу үдерісі жүзеге асырылуда.

ҚР Президенті Қ.К.Тоқаев 2020 жылғы «Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі» атты Қазақстан халқына Жолдауында цифрландыруға сәнге айналған үрдіс емес, ұлттың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың негізгі құралы деп баға берді. Сондай-ақ, елдегі цифрлық теңсіздікті жойып, барлық азаматтарды интернетпен және сапалы байланыспен қамтамасыз етудің маңыздылығын алға тартты. Адамдар емес, ақпараттар зыр жүгірген қоғамда ақпараттық технологиялар нарығы дамып, жаңа жұмыс орындарын ашуға мүмкіндіктер пайда болатындығын және бұл жағдай отандық қызметтерді шетелге экспорттауға да жол ашатындығын атап көрсетті. Әрбір тұлғаның алға басуына, жан-жақты қалыптасып, дамуына қажетті алғышарт ретінде компьютерлік сауаттылықты, шет тілдерін білу және мәдени ашықтық сияқты сапаларды жатқызды. Аталған сапалардың қалыптасуы бұқаралық сана-сезімді арттыруды, сананың ашықтығын қамтамасыз етуді талап етеді. Ол дегеніміз жананы қабылдауға дайын болу; озық жетістіктерді қабылдай білу; сыртқы ықпалдарға икемді жауап қайтару; жаһандық әлемде не болып жатқанын білу; көзқарастарды, білім мен стереотиптерді сыни, объективті талдау; қоғамдағы өзіңнің мінез-құлқыңа жауапкершілікпен қарау және т.б деген сөз. Яғни, медиа мен интернетті белсенді тұтыну жаңа технологияның ағыны алып келетін өзгерістердің бәріне дайын болу дегенді білдіреді.

Жоғары білім беру жүйесіндегі мәдениеттанымдық мәселелер қоғамның даму деңгейіне сәйкес айшықталады. Осы жағдайларға байланысты, жалпы адамзаттық құндылықтарға, өзін әлемдік мәдениеттің және ақпараттық кеңістіктің бір бөлігі ретінде сезінуге адамды тәрбиелеудің қажеттілігі айқын

сезіледі және олар қазіргі заманғы педагогикалық білім берудің мәдениеттанымдық парадигмасының негізін құрайды [1].

Қазіргі заманауи отандық жоғары білім берудің бәсекелік деңгейі – оқытушылар мен студенттердің инновацияларды игеруі, қарқынды даму үстіндегі әлемдік сұраныстар мен талаптарға жылдам бейімделуі арқылы анықталады. Дамыған мемлекеттердің тәжірибесіне сүйену, олардың ең озық жетістіктерін бойға сіңіру және медиақұралдар арқылы таралатын ақпараттарды саналы тұрғыдан қабылдау болашақ маманның медиалық сауаттылығы мен мәдениеттілігін талап етеді.

Соңғы жылдары медианың жұмыс істеу заңдылықтары өзгеріп, оның тұлға дамуына тигізетін ықпалы да арта түсті. Осы жағдайда, қоғам және мемлекет ең алдымен педагогика саласының мамандарының медиамен мәдени тұрғыда байланыс жасау құзыретінің болуын қажетсінеді. Жоғары оқу орнындағы кәсіби маман даярлау үдерісінде медиақұралдардың өнімдерін қарқынды пайдалану – педагогика ғылымының назарын медиабілім беруге, ақпаратпен «сауатты» жұмыс істеу біліктілігін қалыптастыруға аударудың негізгі себебі болып табылады.

Медиалық кеңістікте түрлі ақпараттарды сауатты пайдалану әрекеті жеке тұлғалардың ақпаратты «саналы тұтыну» және сыни жағынан қабылдау дағдысын қалыптастырады. Болашақ педагог-психологтардың медиақұралдардың бағыт-бағдары, ұстанатын қағидасы жайындағы негізгі түсініктері мен медиабілімінің болуы, ақпараттарды жинақтап, сыни талдап, қабылдау дағдысы, тұтыну және тарату біліктілігі, жалпы айтқанда «медиа-мәдениетті маман» болуы ақпараттық дәуірдің талабы десек болады.

Білім беру салаларындағы цифрландыру үдерісімен байланысты қазақстандық мәдениеттің аясы қарым-қатынастың жаһандық жүйелерінің қалыптасу ықпалымен айтарлықтай өзгерістерге ұшырады. Қазіргі қоғамдағы тұлғалық дағдарыс сыртқы себептермен ғана емес, ішкі себептермен де тығыз байланысты түсіндіріледі: адамгершілікке, ізгілікке үйретуге деген мотивтердің төмендеуі; жастарды ұлттық қадір-қасиет, руханилыққа, отансүйгіштікке тәрбиелеуге деген құлшыныстың азаюы және т.б.

Бүгінгі күнде, еліміздегі жоғары оқу орындары ақпараттық жағынан құзыретті, медиалық ресурстарды өзінің кәсіби іс әрекетінде тиімді пайдалана алатын болашақ кәсіби мамандарды даярлауды көздейтін «медиа орта» десек болады. Медиа орта – бұл тек ақпараттың өмір сүріп және таратылатын ортасы ғана емес, сондай-ақ өзара қарым-қатынасты жүзеге асыру және көзқарастарды алмасу ортасы. Өз кезегінде, ақпараттық қоғамның дамуы және оқыту мен тәрбиелеудегі бұқаралық ақпарат құралдарының маңызының артуы – медиа саласындағы сауаттылық пен мәдениеттілікті талап етеді [2].

Жоғары оқу орнының медиа ортасы: оқу орнын басқарудың ақпараттық жүйелерін; медиалық білім беру мазмұнын; білім берудің жеке траекториясы мен тұлғаның медиасауаттылығы мен медиа-мәдениеттілік деңгейін қамтиды. Онымен қоса, білім алушылардың жеке бейімділік, мобильділік пен еркіндік негізінде үздіксіз түрде білімін жетілдіруіне мүмкіндіктер береді: виртуальды

кітапхана мен виртуальды зертхана, медиатека жұмысын ұйымдастыру, білім беру ұйымдары арасындағы жеңіл коллаборацияны қамтамасыз ету т.б.

Бұқаралық ақпарат құралдары саналатын телевизия, радио, баспасөз, ғаламтордағы түрлі қосымшалар мен баптаулар т.б. ширек ғасырда қолжетімді болып қана қоймай, адамның күнделікті белсенді өміріне, әлеуметтік және мәдени тәжірибесіне енді. Бұқаралық коммуникация құралдарының жаһандануы технологиялық инновациялар: компьютерлік желілер, спутниктік байланыс, мәтіндерді, дыбыстарды, суреттерді сандық кодтау арқылы баспалық, визуалды, аудиолық, аудиовизуалды ақпараттарды таратудың географиялық, экономикалық, рухани және басқа да шекараларын еңсеруге ықпал жасады[3].

Бүгінгі күнде жеке тұлғаның қоғамдық ортадағы әлеуметтену құралдары да біршама өзгерістерге ұшырады: өмір бойы медиақұралдар арқылы үздіксіз білім алу, мәдени өзгерістер мен электронды басылымдардың пайда болуы; манипуляциялық сипаттағы жарнамалар; шетелдік бұқаралық ақпараттық құралдарының түрленуі мен ашық таратылуы; ғаламтордың кең мүмкіндіктері; әлеуметтік желілердің қарқынды дамуы мен олардың коммуникация құралына айналуы; әлеуметтік, саяси, мәдени бағыттағы басылымдарды презентациялау, халыққа жеткізілу үлгісі және т.б. Қазіргі уақытта цифрлық дамудың әсерінен, адамдардың кітап оқу мәдениеті де экрандық мәдениетке ауысты деп айтуға толық негіз бар.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Змановская Н.В. Формирование медиа-образованности будущих учителей: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Красноярск, 2004. - 24 с.
2. Леготина Н.А. Педагогический условия подготовки студентов университета к реализации медиаобразования в общеобразовательных учреждениях: автореф. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Курган, 2004. - 23 с.
3. Новикова А.А. Медиаобразование в России и Европе в контексте глобализации. – Таганрог: Изд-во Кучма, 2004. - 168 с.



Оралканова И.А.<sup>1</sup>, Аманжол С.<sup>2</sup>**ПЕДАГОГТАРДЫҢ ЭМОЦИОНАЛДЫ ШАРШАУ СЕБЕПТЕРІ**

PhD, Басқарма мүшесі-Академиялық мәселелер жөніндегі Проректор  
7M01301- Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі мамандығы магистранты  
«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ, Семей қ.  
[sauleamanzhol@icloud.com](mailto:sauleamanzhol@icloud.com)

Соңғы кезде қоғамымыздың білім беру саласында тек дамытушы, білім беруші ғана әлеуетке ие болатын емес, сонымен қатар білім беру үрдісінің барлық қатысушыларының денсаулықтарын сақтайтын қызу реформалар болып жатыр. Бұл, егер педагог кәсіби құзыретті, физикалық және психологиялық тұрғыда дені сау, сонымен қатар кәсіби-шартталған жағымсыз жағдайлардың дамуына тұрақты болса ғана, жүзеге асуы мүмкін болады. Қазіргі кезде соңғы міндеттің орындалуы үлкен қиындықтар тудырады. Педагогтың кәсіби іс-әрекетінің эмоционалдық қауырттылығына, педагогикалық жағдайлардың стандартсыздығына, мұғалім еңбегінің күрделілігі мен жауапкершілігіне байланысты эмоционалдық шаршауының даму қаупі күшейді. Бұл арада эмоционалдық шаршауының қалыптасу қаупін төмендетуге және жалпы кәсіби дағдарыстың пайда болуына жол бермейтін, педагогтардың денсаулықтарын сақтауға бағытталған қолданыстағы тиімді психологиялық-педагогикалық және медициналық технологияларға айтарлықтай мән берілмейді. Күрделі, экстремалдық әлеуметтік-экологиялық жағдайларда, құбылмалы, тұрақсыз әлемде өмір сүретін тұлғаның психологиялық денсаулығы мәселесі адам туралы ғылымдар ғасырында ерекше өзектілікке ие болды.

Педагогтың стресстік сипатын, педагогтың эмоционалды шаршау көріністерінің себептері мен салдарын, оның алдын-алу және жеңу әдістерін жан-жақты ғылыми түсіну қажеттілігі табиғи түрде артады. Қазіргі ақпараттық технология даымған заманда бізге күнделікті көптеген ақпараттар келіп жатады, кеше аяқтау қажет болған істер, шұғыл орындауды талап ететін қоңыраулар мен есептердің барлығы ерте ме, кеш пе эмоционалды қажуға әкелуі мүмкін. Соңында күйзеліс, апатия, қажу, шаршау не денсаулықтың сыр беруі кездеседі. Қазіргі уақытта өте көп адамдардың бөлігі эмоционалды шаршауға тап болады. Эмоционалды шаршау – бұл эмоционалды сарқылу мен физикалық шаршаудың салдарынан энергияның біртіндеп жоғалуымен байланысты процесс. Адам эмоцияларды сезінбеуге алып келетін жеке алшақтауға ие болады: қуаныш, қайғы, уайым. Яғни адам болып жатқан барлық жағдайға немқұрайлы қарайды. Ол барлығынан алшақтап, оған жұмыстағы және жеке өмірдегі жетістіктер мен нәтижелер бұрынғыдай қуаныш әкелмейді.

Ғалымдардың көптеген зерттеулері мен еңбектерінде көрсетілгендей педагогтардың жұмысы үлкен жүйке-психикалық жүктемелермен тікелей байланысты. Бұл жерде еңбек жағдайларына байланысты физиологиялық, психологиялық факторлар ағзаға жүктеме болады. Мұндай жұмыс кезінде күн сайын шаршау деңгейі жинақталуының әсерінен эмоционалды қажу пайда болады. Бұл құбылыстың басқа да жеке кәсіпке байланысты көріністері болуы

мүмкін және шиеленістің белгілі бір деңгейіне жеткенде дене өзін қорғауға тырысады, мысалы: педагогтің студенттермен өзара әрекеттесу уақытын азайту, кәсіби эффективтілігінің төмендеуі, кәсіби міндеттеріне немқұрайлы қатынас сияқты құбылыстармен көрініс табады. Педагогтердің кәсіби эмоционалдық қажуының алдын-алудың психологиялық механизмдерін анықтау мен оның алдын алудың басты мақсаты – адами капиталға қол жеткізу.

Бүгінгі күні адами капитал дегеніміз адамның бойындағы білімі, қабілеті, тәжірибесі, даналығы, іскерлігі, бүгінгі бәсекелестік замандағы оның адамдық, кәсіби құндылығы мен қарым-қатынасы. Көңіл-күйдің өзгеруі мен кенеттен өзгеруі көбінесе психологиялық себептерге де әсер етеді:

- кәсіби қажу;
- жас дағдарыстары;
- физикалық және эмоционалды шамадан тыс шаршау;
- емтихандар, жобаларды тапсыру, ғылыми жұмыстарды қорғау кезіндегі ең жоғары жүктемелер;
- отбасындағы немесе жақын ортадағы шешілмеген қақтығыстар;
- жеке тұлғалық ерекшеліктері.

Көңіл-күйдің өзгеруі адамның жынысына және жасына байланысты.

Дәстүрлі түрде эмоцияларды көрсетуге бейім емес ер адамдарда көңіл-күйдің өзгеруі тітіркену кезеңдерінде және тіпті агрессияның басталуында көрінуі мүмкін.

Кәсіби-эмоционалды шаршау – ол созылмалы күйзелістен пайда болатын және адаммен жұмыс жасайтын маманның тұлғалық және эмоциялық күш-қуатының сарқылуы. Кәсіби-эмоционалды шаршау – адамдармен жұмыс жасайтын педагог, әлеуметтік қызметкер, психолог, адамдар көп шалдығатын аса қауіпті кәсіби күйреу. Кәсіби-эмоционалды күйіну іште жиналған жағымсыз эмоциялар сыртқа уақтылы шықпағанда пайда болады. Ол адамның эмоциялық күш-қуаттық қорларын тоздырады.

Кәсіби-эмоционалды шаршаудың алғашқы белгілері:

- Күйіну
- Ұйқысыздық
- Әріптестермен және білім алушылармен қарым-қатынастағы қиындықтар
- Өз жұмысына деген жағымсыз сезімдер
- Өзін бағалауының төмендеуі
- Шектен тыс ашушандық
- Тәбеттің болмауы немесе шектен тыс тамақтану
- Өзін кінәлі немесе тәуелді сезіну
- Кәсіби міндеттерді елемей

Уақытты дұрыс жоспарламау, үнемі шамадан тыс жүктеме, шексіз күйзеліс эмоционалдық шаршаудың басты себептері болып табылады. Әлеуметтік байланыстарды және жақын қарым-қатынасты сақтау. Адамға адам керек-бұл психикалық, эмоционалдық саулық үшін аса қажет. Ең бастысы, қарым-қатынас жақын, шынайы, қажетті қолдау мен кері байланысты беруі тиіс. Улағыш қарым-қатынас қосымша күйзеліс көзі болып табылады. Егер сіз

кәсіби қолдауды қажет етсеңіз, психологқа жүгініңіз. Бұл басымдықтарды белгілеуге, проблемалық мәселелерді анықтауға және оларды шешудің тиімді стратегиясын әзірлеуге көмектеседі. Эмоционалды шаршаудың ең алғашқы белгілерін өзіңіздің **физикалық белгілеріңізден** түсінуге болады: егер сіз көп жұмыс жасасаңыз да немесе жасамасаңыз да, жақсы демалсаңыз да немесе демалмасаңыз да үнемі шаршап жүрсеңіз. Таңертең ұйықтап тұрдыңыз, бірақ сонда да өзіңізді шаршаңқы сезінесіз.

**Мінез-құлық белгілері** де бар. Мінез-құлық қарым-қатынаста да өзгеруі мүмкін: ұжымға және қоршаған ортаға әсер ететін немқұрайлылық немесе ашу кернегендік пайда болады. Адам бәріне өте күрт жауап беріп, қозғыштығы жоғарылайды. **Интеллектуалды белгілер** бір нәрсеге назар аудара алмау, жаңа ақпаратты қабылдай алмау және есте сақтау қабілетінің нашарлауымен байқалады. Депрессия кезінде жетекші эмоция – қайғы. Эмоционалды шаршау жағдайында бізде іс жүзінде эмоциялар болмайды.

Кейде шаршаудың себебі жұмыстағы тапсырмалардың көп болуына байланысты болуы мүмкін, ондай жағдайда жұмыс алгоритмдері мен тәсілдерін өзгерту, кейбір функцияларды беру немесе жұмыс берушіні ауыстыру қажет. Немесе сізде жеке қарым-қатынаста, отбасында мәселелер болса, сөйлесу керек, жанжалды шешу керек. Кәсіби қызмет-бұл жеке тұлғаның негізгі, жетекші іс-әрекеті. Эмоционалды шаршау бірден пайда болатын құбылыс емес. Ол ұзаққа созылған стресспен байланысты орын алады. Мұндай жағдайда қызметкердің мотивациясы төмендеп, еңбекке деген құлшынысы жоғалады, өзін зорыққандай сезінеді.

Сондықтан да әрбір жұмыс орнында қызметкерлердің психологиялық жағдайын бақылап, қажет жағдайда көмек көрсететін, мәселелерді алдын алатындай психологиялық қызмет ұйымдастырылуы керек. Бұл жұмыс мекемесіне де, қызметкерлерге де тиімді болар еді. Ал қызметкерлерге, яғни әрбір жеке тұлғаға өз психологиялық саулығына немқұрайды қарамай, стресске төзімді болуды үйрену керек.

#### Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Белановская, О.В. Психическое выгорание педагогов как признак их профессиональной деформации // Психологическое сопровождение образовательного процесса: сб. науч.ст.: в 2 ч. / Под общ.ред. Е.Л. Касьяник.– Минск: РИПО, 2014. – Ч.2. – С. 32-33.
2. Емельяненко, А.В. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» личности специалистов различных профессий системы «человек- человек» / А.В. Емельяненко, Н.Н. Сафукова // – М., 2014. – С. 106–110.
3. Изард, К.Э. Психология эмоций / К.Э. Изард.- СПб.: Питер, 2010. - 464 с.

Дайрабаева А.Б

## ПРОБЛЕМА ЧЕЛОВЕКА В КАЗАХСКОЙ ФИЛОСОФИИ В КОНТЕКСТЕ ТВОРЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ АБАЯ

магистр гуманитарных наук, старший преподаватель кафедры  
социально-гуманитарных наук  
Alikhan Bokeikhan University, г. Семей  
[narchok72@mail.ru](mailto:narchok72@mail.ru)

Каждый народ, населяющий планету Земля, имеет духовные и нравственные опоры. Одной из таких фундаментальных опор в сознании казахского народа является творческое наследие Абая Кунанбаева. Наследие Абая – сплав традиционного казахского сознания и мироощущения, предчувствия, осмысления грандиозных исторических поворотов, намечающегося ускорения развития и новых перспектив в жизни народа, которые открывались перед сознанием выдающихся казахских просветителей в начале XX в.

На сегодняшний день поэтическое наследие классика казахской литературы великого Абая Кунанбаева богато и многообразно. Абай Кунанбайулы(1845-1904) – великий поэт, основоположник казахской классической письменной литературы, мыслитель и композитор, Абай (Ибрагим) родился в 1845 году в Чингизских горах Семипалатинской области. Отец Абая – Кунанбай – был правителем рода Тобыкты[1, с. 5].

Творчество Абая явилось идейным фундаментом и ускорителем мощного подъема самосознания, политической культуры казахского народа. Ярчайшими выразителями его были литературные звезды первой величины – Шакарим, Мухтар, героическая плеяда основателей и вождей национально-освободительного движения Алаш.

Основная философская мысль Абая в том, что человек не от природы [нравственен или безнравственен](#), он становится тем или другим в процессе воспитания. Цель знания по Абаю – очеловечивание человека. «Не раскрыв для себя видимых и невидимых тайн вселенной, не объяснив всего себе, человеку не стать человеком». Он призывает людей не растрчивать себя попусту, заниматься делом, овладевать нужными профессиями. Он учит людей перенимать все то, что полезно для жизни. Поэт обличает леность, невежество, злословие, пороки. Тем самым призывает к [большим стремлениям](#), целям в жизни, глубокому мышлению, милосердию и труду.

К концу XIX века складываются в систему исторические взгляды Абая, кристаллизируются его мысли о народности искусства, о проявлении талантливости народа. Абай не только описал основные виды прикладного творчества казахов, но и собрал для потомков свыше 50 уникальных этнографических предметов. Этнографические интересы Абая складывались постепенно, они определялись собственными наблюдениями, пополнялись и корректировались чтением произведений восточной литературы, изучением наследия великих русских классиков, а также собственными историческими

исследованиями в период деятельности в Семипалатинском областном статистическом комитете, члены которого занимались изучением территории Казахского Прииртышья[2, с. 14].

Из произведений Абая можно извлечь сведения о кочевом образе жизни казахов, бытом, хозяйством... Стихи Абая о четырех сезонах года – это по существу поэтические очерки, насыщенные этнографическими реалиями с описанием бытовых деталей и наблюдений автора. К 1882 году относится его знаменитое стихотворение «Всадник с беркутом», великолепно описано подсобное занятие казахов, связанное с историческими особенностями кочевого образа жизни.

Абай первым поставил на обсуждение вопрос о родоплеменном составе казахов Семипалатинской области. В 1900 году он опубликовал статью «Заметка о происхождении родов Средней киргизской орды». Статья Абая была напечатана Н.Я.Коншиным и только позже М.И.Фетисов установил авторство Абая. Статья была встречена научной общественностью с большим интересом. Автор публикаций «Материалы для родословной киргиз» В.И.Маевский отмечал, что он не собирался готовить свою статью, но вызвала ее к жизни «Заметка о происхождении родов Средней киргизской орды», помещенная в «Памятной книжке Семипалатинской области на 1900 год» [3].

Один выдающийся путешественник своего времени, американский журналист Джордж Кеннан, посетивший Семипалатинск зимой 1885 года, побывав в библиотеке, был восхищен чрезвычайным разнообразием ее книжного фонда. Если учесть, что одним из важных и постоянных читателей библиотеки был степной тобыктинский мудрец, то станет очевидным значение этого обстоятельства для раскрытия биографии Абая.

Помимо ярчайшей в казахской литературе глубокой поэзии, Абай был и композитором. Широко известны его песни, переведенные им отрывки из «Евгения Онегина». Выросшие под влиянием поэзии Абая его ученики Шакарим, Кокбай, Акылбай, Какитай, Магауия также проявляли глубокий интерес к европейской и русской культуре, сами создавали поэтические произведения.

Русский писатель, профессор МГУ им.М.В.Ломоносова Н.А.Анастасьев в своей статье «Абай в мировом культурном пространстве» показывает как поэта мировой величины: «Абай – воплощение истории, быта, нравов, привычек, образа мыслей, мироощущения, творческого гения казахской степи. Его стихи, философская проза, музыка напоена здешним воздухом. Говоря словами Белинского, сказанными по прочтении «Евгения Онегина», это энциклопедия-даже не какого-то отрезка истории, но целой цивилизации, которую Мурат Ауэзов называет конно-кочевой[4, с. 12].

Я ищу эту дружбу – нет никого.

Кровью сердца зову – повсюду мертво[5, с. 212].

Это не просто строка стихотворения, это судьба. Конечно такое одиночество – беда и несчастье. Но страшно сказать, возможно без такой беды не состоялся бы и поэт-просветитель столь огромного калибра. Сработал закон компенсации.

Абай не находил друга в поколенья, зато нашел друзей в атмосфере всемирной культуры, не знающих клановых преград и классовых раздоров[4, с. 12].

На занятиях по дисциплине «Культурология», «Философия» преподавателями кафедры социально-гуманитарных наук часто используется такая форма активных методов обучения, как лекция-экскурсия. В г. Семей имеется большое количество музеев и культурно-исторических памятников, позволяющих обучающимся знакомиться с культурой и историей родного края, таких как Областной историко-краеведческий музей г. Семей, Литературно-мемориальный комплекс Дом-музей Абая, Музей изобразительных искусств имени семьи Невзоровых. Для проведения семинарских занятий имеются методические разработки лекций-экскурсий на темы: Культура номадов Казахстана, Казахская культура XX века, Государственная Программа «Культурное наследие», ставящих целью изучение, восстановление и сохранение историко-культурного наследия страны, возрождение историко-культурных традиций, пропаганда культурного наследия Казахстана в стране и за рубежом.

В Абай принес казахам новые системы мышления и познания, стал мостом между культурами Востока и Западной Европы, принес в казахскую культуру духовные достижения арабов, персов, русских, немцев, поляков, венгров и англичан. Однако сам он стоит особняком, не примыкая ни к Востоку, ни к Западу. Мир Абая олицетворяет собой уникальный сплав этих двух культур.

Коренные изменения в современном обществе актуализируют необходимость нового, свободного от догм подхода к художественному наследию, и, прежде всего к явлениям культуры и искусства, отразившим высший духовный опыт казахского народа. В этом плане изучение бесценного наследия Абая должно стать первостепенной задачей для многих исследователей.

#### Список использованной литературы

1. Абай. Энциклопедия. – Алматы. Атамұра, 1995.-714с. на каз.яз.
2. М Серсеке. Абай тойы.-Алматы.Атамұра,1996, С.109.
3. Памятная книжка Семипалатинской области на 1900г.-Семипалатинск,1900.
4. Н.А.Анастасьев. «Абай в мировом культурном пространстве» ж.Абай,2010, №4, стр 12-14.
5. Кунанбаев А. Собр.соч. в одном томе. – М.:Госполитиздат,1954.-416с.
6. Нурмагамбетова Р.К. Абай и движение Алаш. Алматы, 2003.

Аймханова Г.К.<sup>1</sup>, Ногаева Х.М.<sup>2</sup>

## ӘЛЕУМЕТТІК-ГУМАНИТАРЛЫҚ ПӘНДЕРДІ ОҚЫТУДА ЖАҢА ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫҢ РОЛІ.

Магистр истории, старший преподаватель кафедры Социально-гуманитарных наук  
Магистр юриспруденции, старший преподаватель кафедры Социально-гуманитарных наук  
Alikhan Bokeikhan University, г.Семей  
kyrykbaevnagulmira@gmail.com

Ғылыми-техникалық прогрестің алдыға қарай қарыштап дамуы, маман даярлауға да заманауи талаптар қояды. Қоғамның мүддесінен шығатын, еңбек нарығында бәсекеге қабілетті маман даярлау кез-келген жоғары оқу орнының ең басты міндеті екені айқын. Бұл орайда оқытушы-профессорларға үлкен сеніммен қатар, орасан зор жауапкершілік те жүктеледі.

Білім алушыларды әлемдік білім беру стандарттарына сай дайындаудың жаңа бағыттағы өзгерістері шығармашылық тынымсыз ізденісті, ұтқырлықты, үлкен зерттеуді талап етеді. Оқытудың білімге бағдарланған дәстүрлі түрін құзыретті-бағдарланған оқыту түріне алмастыру әдісінің де ғылыми-әдістемелік негізі назар аударуды көздейді. Мұнда сабақ барысы пәннің мазмұнына және мамандық бағытына қарай бес бөлікке бөлініп оқытылады: өзін-өзі жетілдіру құзыреттілігі, құқықтық құзыреттілік, коммуникативті құзыреттілік, бейімділік және дағдылар, білім.

Инновациялық оқыту технологиясы ғылыми-педагогикалық қызметтің айрықша үлгісі болып табылады. Инновациялық оқыту технологиясын меңгеру үшін кәсіби біліктілікті мамандардың тәжірибесін жұмылдыру қажет. Яғни, оқытушы өзінің кәсіби мамандығын педагогикалық шеберлікпен және шығармашылықпен ұштастырып, іскерлік дағдыны қалыптастыруы тиіс. Кез келген ұстаз заманауи инновациялық технологияны меңгеру барысында өзін-өзі дамытады және өзін-өзі қалыптастырады [1].

Қазіргі уақытта оқытудың бір ерекшелігі – білім алушының тұлғалық дамуына бағытталған жаңа оқыту технологияларын өмірге енгізуге ұмтылуы болып отыр. Ендеше педагогикалық технология – оқу-тәрбие үрдісінің шығармашылықпен оқытумен тәрбиенің тиімділігін қамтамасыз ететін жанды құрамдас бөлігі, технология – ақырғы мақсатқа жететін әрекеттер жүйесі.

Жоғарғы оқы орындарында білім беруде адамгершілік тәрбиенің қалыптасуы әлеуметтік-гуманитарлық ғылыммен тығыз байланысты екені анық. Болашақ түрлі саланың кәсіби мамандарын дайындай отырып, рухани дамыған, саяси сауатты, саяси мәдениетті, тарихи, мәдени құндылықтарды сыйлап әрі сақтай алатын қоғам үшін қызмет атқара алатын тұлға тәрбиелеп шығарады.

Философия пәнін оқытуда адамның қоршаған ортаға қатынасының нысандары мен заңдылықтарын қарастыру арқылы қоғамдық қатынастарға түсінік қалыптасады.

Паридонова Б.Ж. әлеуметтік гуманитарлық білімнің заманауи қоғамдағы орыны деген мақаласында былай деген « Философияның негізгі мәселесі адам

болып табылғандықтан, сабақ жүргізу барысында философиялық антропология негіздеріне сүйенген жөн. Себебі, оқытуда оқытушы мен студент ойларында бұл жүйені қай формада тиімді түрде орындай аламыз деген сұрақ тұруы тиіс. Егер біз барлық философиялық мұраны түрлі авторларға тиесілі идеялар жиынтығы десек, әр тұжырымның өзіндік сипатқа ие ерекшеліктері болатындығын ұғынамыз. Білім алушылар философия пәні арқылы бір ғана ұғымның космологиялық, психологиялық, физикалық, онтологиялық, гносеологиялық аспектілерін қарастыруда түрлі түсініктер қалыптастыруына ықпал етеді» [2].

Адам жеке дара емес қоғаммен бірге дамитындықтан өзін қоғамның құрылымы мен элементтерін танытуда әлеуметтану пәнінің орыны ерекше. Әлеуметтануда қоғамдық әлеуметтік жағдайларды тақырыппен байланыстыра отырып талдау әдісі тиімді. Отан отбасынан басталатындықтан отбасылық әлеуметтану, экономикалық әлеуметтану тақырыптарын жүргізгенде статистикалық талдауларға сүйеніп, әлемнің озық елдерімен салыстырмалы талдау жасауды талап етеді.

Кәсіби маман дайындауда жалпы білім беруде мәдениеттану пәнінің орыны ерекше, көркем мінезді, этика, эстетика талаптарын сақтайтын, соның ішінде ұлттық құндылықтарымыз бен ұлттық мәдениетімізді дамыта отырып өз бойына сіңіріп, оқушы бойына мәдени тарихымызды сіңіре алуға түрлі ұлттардың мәдениеттерін құрметтеуге бейімдеу қажет.

Кез-келген қоғамды немесе мемлекетті, жалпы қоғамның қандай салаларын басқару тікелей саясатпен байланысты болғандықтан маман дайындауда саясаттану пәнінің де орыны ерекше. Саясаттану пәнінде саяси ғылымның қалыптасу кезеңдерінен бастап қоғамның саяси жүйесі, саяси билік, саяси тәртіп, мемлекеттік билік және ішкі және сыртқы байланыстар арқылы қоғамның, мемлекеттің саяси даму заңдылықтары мен механизмдері, бағыттары қарастырылады. Әрбір адам қоғамның құраушысы немесе мемлекет азаматы болғандықтан қоғамның өміріне бей-жай қарамауы қажет [3]. Саясаттану тарихпен, философиямен, құқықпен тығыз байланысты екендігін қоғамдық ғылымдарды оқытатын оқытушылар жақсы түсінеді. Сондықтан осы пәнді оқытқанда пәнаралық байланыста оқыту өте тиімді. Саясаттану пәнінің жекелеген тақырыптарын іскерлік ойындар немесе дамыта оқыту әдістерімен қатар мемлекеттердегі саяси жағдайларға талдау жасатып, жағдаяттық тапсырмалар шешуді қолдана отырып оқыту өте тиімді. Саяси тұрғыда мемлекет бекіткен ережелерді орындау мен қолдану тұрғысында маман дайындауда құқықтық білімнің, құқықтық мәдениеттің де өзіндік орыны зор.

Әлеуметтік-гуманитарлық білім жоғары білім берудегі маманның өмірлік маңызды талабына айнала отырып, заманауи маманның кәсіби шеберлігін арттыру болып табылады [4].

Дүние жүзінде бәсекеге қабілетті маман дайындауда қоғамда орыны бар тұлға қалыптастыруда әлеуметтік- гуманитарлық пәндердің ролі зор болғандықтан философия, саясаттану, әлеуметтану, мәдениеттану пәндерін білім алушы жақсы меңгеру үшін заманауи технологияларды қолдану нәтиже береді.



## Әдебиеттер тізімі:

1. Безруких М. М., Ефимова С.П., «Технологии обучения» М., 2016.
2. Паридинова, Б. Ж. Әлеуметтік-гуманитарлық білімнің заманауи қоғамдағы орны// Молодой ученый. — 2016. — № 19.2 (123.2). — С. 32-34.
3. Ж.Садуова «Инновациялық технологияларды білім беруде қолдану»// Білім. Алматы, № 5, 2016 ж.
4. Н.Байтерекова. «Мультимедиялық мүмкіндіктерін пайдалану». // Білім. Алматы, № 4, 2018 ж. 6. 6.Мухамбетова. «Инновациялық технологияларды оқу үрдісінде пайдалану». // Білім. Алматы, № 3, 2016 ж.

**Кулмышева Н.А., Қамажанова Э.М.**

## ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУШІЛІК ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ТУРАЛЫ ТҮСІНІК

«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ

[Nazym.armys@mail.ru](mailto:Nazym.armys@mail.ru), [sagatbekova.azhar@mail.ru](mailto:sagatbekova.azhar@mail.ru)

Мектепке дейінгі педагогика кафедрасының аға оқытушысы, п.ғ.к.

7M01101-Педагогика және психология білім беру бағдарламасы, магистрант

Бүгінгі таңда маман даярлау үдерісін құзыреттілік тұғыр аясында жүзеге асыруда. Осыған орай ЖОО білім беру жүйесін реттейтін құжат – ҚР МЖМБС қайта қаралып, кәсіби құзыреттіліктер тобы енгізілді. «Құзыреттілік» ұғымы ең алғаш рет еңбек әлемінде және өнеркәсіп мекемелерінде пайда болды. «Түйінді құзыреттілік» термині ретінде 1992 жылы Еуропа Кеңесінің [1].

Зерттеушілік құзыреттілік – бұл игерілген зерттеушілік білімдер мен біліктерді шынайы практикада қолданудағы тиімділік. Зерттеушілік құзыреттілік теориялық сауаттылықта, педагогикалық-психологиялық зерттеулердің әдістерін игеруде, эмпирикалық мәліметтерді статистикалық өңдеу білігінде, қорытынды жасау, зерттеу нәтижелерін көрсетуде көрініс табады. Зерттеушілік құзыреттілік педагогикалық құндылық болып табылады. Ол педагогта зерттеушілік іс-әрекетке, оның субъектісі ретінде өзіне құндылық қатынастың бар екенін көрсетеді. Қалыптасқан зерттеушілік құзыреттілік қарастырылып отырған мәселенің мақсаты мен міндеттерін дұрыс анықтауға, қажетті әдебиеттерді іріктеуге, диагностикалық құралдарды тандауға, болжамды алдын ала көруге және түзетушілік жұмыс кезеңдерін жасауға көмектеседі [2].

Ғылыми зерттеу жұмыстарының нәтижелерін білім беру үдерісіне ендіру формалары: ғылыми зерттеу жұмысының тақырыбы бойынша мәселелі дәрісті білім алушылардың болашақ кәсіби іс-әрекетімен өзара байланыста оқу; дәріс және семинар сабақтарына жаңа теориялық бөлімдерді қосу; ғылыми зерттеу жұмысының тақырыбына байланысты міндетті және қосымша оқу әдебиеттерінің тізімін кеңейту; байланыстарды зерттеу, талдау, ұқсастырудың жаңа әдістемелерін игеру; ғылыми зерттеу жұмысының тақырыбы бойынша білім алушылардың реферат, курстық жұмыс, теориялық шолуларды жазуы;

кафедраның ғылыми-зерттеу жұмысымен байланысты ғылыми-оқу орталықтарындағы теориялық және практикалық сабақтар өткізу; білім алушыларды ғылыми зерттеу жұмысының тақырыбы бойынша ғылыми-зерттеушілік жұмысқа еліктеру; білім алушыларды студенттік ғылыми конференцияларға (рефераттық және эксперименттік секциялар) қатысуға дайындау; білім алушыларды жоғары оқу орны ішілік және жоғары оқу орнынан тыс көлемдегі ғылыми конференцияларға қатысуға дайындау; білім алушыларды ғылыми зерттеу жұмысының қорытындысы бойынша жарияланымдар жазуға еліктіру; білім алушылардың ғылыми зерттеу жұмысының мәселесі мен қорытындысы бойынша кафедраға стендтер, плакаттар, слайдтар, мультимедиялық презентациялар жасау мен рәсімдеу [3].

Студенттерде зерттеушілік құзыреттілікті қалыптастырудың дәстүрлі формаларынан өзге, біз қызығушылық танытып отырған, академиялық сауаттылықтың негізінде студенттердің бойында зерттеушілік дағдыларды қалыптастыру әдісі әлемде қарқынды қолданылуда. Академиялық сауаттылық негізі - академиялық жазу арқылы студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастырудың шетелдік тәжірибесінде терең қарастырылған.

Студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі түрлі әдіснамалық тұғырлар аясында көптеген ғалымдармен қарастырылған.

Құзыреттілік тұғыр, кәсіби құзыреттілік мәселесі, оның теориялық негізі әлемдік, отандық ғалымдар еңбектерінде жан-жақты талдануда. Атап айтқанда, құзыреттілік мәселесімен бірқатар ресейлік зерттеушілер И.А.Зимняя, А.В.Хуторской және қазақстандық ғалымдар: Ш.Т.Таубаева, Г.Б.Бейсенбекова, К.С.Құдайбергенова зерттеген [3].

Зерттеушілік құзыреттілік – бұл тұлғаның зерттеушілік құзыреттіліктер жүйесі мен пәндік құндылықтарды игеруге қажетті құралы; тұлғаның ғылыми пәндегі фактілерді, құбылыстарды, үдерістерді, нәтижелерді түсіну мен қабылдауға, теорияның заңдары мен заңдылықтарын ұғынуға, болжамды құрастыру мен соның негізінде ғылыми пәндік іс-әрекетті жүзеге асыруға мүмкіндік беретін кәсіби-маңызды сапа; тез өзгермелі қоғаммен өзара әрекеттестікте мақсатты қалыптасатын, зерттеу пәні аймағындағы іс-әрекетті ғылыми тануға, шығармашылыққа, оның кәсіби іс-әрекеті шеңберіндегі шығармашылыққа, инновацияларға іштей дайындығымен байланысты қабілет.

Студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастыру үдерісін зерттеу тұлғаға бағдарлы, жүйелілік-әрекеттік, аксиологиялық, герменевтикалық, құзыреттілік тұғырлар негізінде жүргізілді. Тұлғаға бағдарлы тұғыр білім алушыны өз әрекетінің субъектісі ретінде сезінуіне, өзіндік әлеуетін, сапаларын аша білуге және дамытуға ықпал етуде көрініс береді. Жүйелілік-әрекеттік тұғыр студенттердің зерттеушілік құзыреттілігінің жүйе ретіндегі университеттік білім беру үдерісінде қалыптасуын қамтамасыз етеді. Сондай-ақ, зерттеушілік құзыреттілік студенттердің ғылыми зерттеушілік әрекетінің логикасынан көрініс береді. Аксиологиялық тұғыр студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін оның құндылығы ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. Құзыреттілік тұғыр студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастыру

жұмысының мазмұнын, әдістерін, нәтижеге бағытталған білім беру үдерісінде іске асыруға себепші болады.

Зерттеушілік құзыреттіліктің құндылық компонентін ажырату студенттің таңдаған мамандықты түсіну, саналы қабылдау қажеттілігімен байланысты. Яғни бірінші кезеңде болашақ студенттердің болашақ кәсіби іс- әрекеттің мақсат пен құндылықтарды ойлап, онда тұлғалық-маңызы мағыналардың болуы маңызды. Ойлап түсіну үдерісі түсіну арқылы жүзеге асады: өзін, өзінің құндылықтарын, мағыналар мен мақсаттарды түсіну, бұл құндылықтарды болашақ кәсіби іс-әрекетпен сәйкестендіру.

Мотивациялық компонент құндылықтармен тікелей байланысты студенттің орындалатын жұмысқа қанағаттану сезіміне, кәсіби іс-әрекетке тұрақты қызығушылығына және оң қатынасында түйінделеді.

Мотивациялық компонент зерттеушілік құзыреттілікті қалыптастырудың үш жетекші мотивін қамтиды:

1. «МЕН-тұжырымдамасының» тұрақтылығы мен дамуына бағытталған мотив. Ол өзін-өзі ұғыну үдерісінің өнімі ретінде көрініс табады. «МЕН-тұжырымдамасының» тұрақтылығы мен дамуынан қажеттілік, біздің көзқарасымыз бойынша, студенттердің зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастырудың маңызды мотиві болып табылады. «Мен – болашақ зерттеуші-педагогпын.

2. Зерттеушілік құзыреттілікті қалыптастырудың тағы бір мотиві өзін-өзі өзектендіру болып табылады. Тұлғаның өзін-өзі өзектендіру дәрежесі басқа адамдар мен нысандар әлемін дұрыс қабылдау тәуелді болатын өзін, өзінің мақсаттарын, ұмтылыстарын білу ерекшелігін анықтайды. Сондықтан жеткілікті жоғары деңгейде дамыған аталған сипаттамалар зерттеушілік құзыреттілікті белсенді қалыптастыруға ықпал етеді.

3. Өзін-өзі ұғыну және өзін-өзі өзектендіру үдерісі танымның қажеттілігін ұғынуға алып келеді, яғни зерттеушілік құзыреттілікті қалыптастырудың жетекші мотивтері оқу-танымдық мотивтер болып табылады [4].

Біртұтас алғанда, жүзеге асырылатын кәсіби іс-әрекетті ынталандыру студенттерді ішкі белсенділіктің көрінуі мен олардың алдына қойылған мақсатты тұлғалық-маңызды қылып қабылдауға ынталандыру болады. Мұнда мақсаттардың студенттердің қажеттіліктерімен, қызығушылықтарымен және мүмкіндіктерімен қалай сәйкестенетіні маңызды. Сондықтан зерттеушілік құзыреттілікті қалыптастыру үшін студенттердің мақсаты тұлғалық-маңызды болуы қажет.

#### Пайдаланылған әдебиттері тізімі

- 1 Таубаева Ш.Т. Научные основы формирования исследовательской культуры учителя общеобразовательной школы: Алматы, 2001.
- 2 Құдайбергенова К.С Құзырлылық білім сапасының критерийі: әдіснамасы, және ғылыми-теориялық негізі. - Алматы, 2008.

3 Таубаева Ш.Т. Педагогика әдіснамасы: оқу құралы. – Алматы: Қарасай, 2016.

4 Жексембинова А.К. Студенттерде педагогикалық зерттеушілік құзыреттілігін қалыптастыру мәселесін зерттеудің әдіснамалық тұғырлары // Вестник Академии Педагогических Наук Казахстана. – 2015, март-апрель. №2.

**Кулмышева Н.А., Сагатбекова А.С.**

## **МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ЖҰМЫСТАРЫ**

«Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті» КеАҚ

[Nazym.armys@mail.ru](mailto:Nazym.armys@mail.ru), [sagatbekova.azhar@mail.ru](mailto:sagatbekova.azhar@mail.ru)

Мектепке дейінгі педагогика кафедрасының аға оқытушысы, п.ғ.к.

7M01201- Мектепке дейінгі оқыту және тәрбиелеу білім беру бағдарламасының магистрантты

Жаңа жағдайда мектепке дейінгі білім беру педагог-тәрбиешілерге ерекше назар аудару қажет, олардың басым көпшілігінде бүгінгі таңда білім беру саласында болып жатқан динамикалық өзгерістерге және жаңа жағдайға бейімделулері қиын.

Бүгінгі таңда мектепке дейінгі ұйымдардың басты назары білім берудегі міндеттердің жалпы контекстін, тәрбие мен оқытудың дәстүрлі стратегиясын шешуге аударылады, бұл ретте әрбір нақты педагог-тәрбиешілерге көңіл бөлу және оған тиісті қолдау мен көмек көрсету іс жүзінде аз. Ғалымдар мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының (МДҰ) және олардың басшыларының қызметіндегі келесі проблемаларды атап өтеді: «дәйектілік пен тұтастықтың болмауы, инновациялық процестерді ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің болмауы, мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының инновациялық қызметін құқықтық қамтамасыз ету, шығармашылық ізденіс мүмкіндіктері, инноваторлардың авторлық құқықтарын қорғау, олардың инновациялық белсенділігін ынталандыр болып табылды» [1]. Сонымен қатар, мектепке дейінгі білім беру ұйымының педагог-тәрбиешілері негізінен шығармашыл адамдар және әрқашан жаңа нәрсеге жауап беруге дайын екенін атап өткен жөн.

Бұл мақаланың мақсаты қазіргі жағдайда мектепке дейінгі ұйымда педагогтарды әдістемелік қамтамасыз ету құралдарын енгізу механизмдерін сипаттау болып табылады. Бұл механизмдерді зерттеу бақылау, салыстыру, талдау және синтез арқылы жүзеге асырылды.

Мектепке дейінгі білім берудегі қазіргі жағдай келесі ерекшеліктермен сипатталады:

1. Демографиялық: мектеп жасына дейінгі балалар санының артуы (2018 жылмен салыстырғанда 2019 жылы 0,3%-ға), бұл білім беру желісіне түсетін жүктеменің өсуін анықтайды [4, б. 29–30].

2. Жаңа педагогикалық кадрлардың қажеттілігі. Мектепке дейінгі білім беру ұйымдарындағы балалар санының артуы педагогикалық кадрлардың санының өсуімен қатар жүреді: мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында 6,9 мың адамға. 2019 жылы 2018 жылмен салыстырғанда 14 мың адамға өсті. 2017 жылмен салыстырғанда [2] қажеттігін көрсетіп отыр.

3. Қажетті әдістемелік ресурстармен қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі (қаржылық, кадрлық, үй-жайлар, жабдықтар және т.б.). Мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының ғимараттары апатты жағдайда және күрделі жөндеуді қажет етеді. Ұйымның білім беру кеңістігін ақпараттандыру бөлігінде білім беру ортасын оңтайландыру міндеті шешілмеген күйінде қалып отыр, бұл білім берудің барлық субъектілерінің (әкімшілік, мұғалімдер, оқушылар, ата-аналар) білім сапасын қамтамасыз ету үшін қызмет процестерінің бірлігін қамтамасыз етеді. Балалардың тұлғалық дамуына бағытталған білім беру, олардың кәсіби қажеттіліктері мен жұмысындағы негізгі қиындықтарды ескере отырып, педагог-тәрбиешілердің біліктілігін арттыру және т.б. болып табылады.

4. Ата-аналардың назарға алуды қажет ететін өтініштерінің артуы. Көбінесе ата-аналардың наразылығы әкімшілік өкілдерінің және мұғалімдердің кәсіби деңгейінің төмендігімен байланысты. Зерттеушілер атап өткендей, «салық төлеуші ата-ана балаға мектепте көрсетілетін қызмет ретінде білім сапасына талап қоюға құқылы», сол сияқты бұған мектепке дейінгі мекеменің де қатысы бар.

5. Жаңа ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету қажеттілігі. Нақты сұраныс үшін педагогикалық инновациялық технологияларды таңдауға басымдық берілуі керек, оның негізгі мақсаты адами ресурстарды дамыту болады, ал нәтижесі мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының білім беру кеңістігін жаңғырту болып табылады, кәсіби білім мен іс-әрекет тапшылығын толтыруға бағытталған педагогикалық ұжыммен әдістемелік жұмыс жүйесін сапалы өзгертусіз мүмкін емес, оны жүйелеп нақты іске асыру қажет болып табылады [2]. Білім беруді цифрландыруға байланысты «мұғалімнің цифрлық білім беру үдерісіндегі орны мен рөлін нақтылау; өз құзыреттерінің динамикалық пакетін қалыптастыру, сипаттау және үздіксіз жаңарту; жаңа еңбек функцияларын анықтау және сипаттау» [3] қажет.

Жалпы мектепке дейінгі іс-әрекеттің табысты болуы педагогтың жас ұрпақты тәрбиелеу мен дамытудағы жаңа тенденцияларға сәйкес қайта құрудағы педагогикалық қызметін жүзеге асыру қабілеті мен дайындығына байланысты.

Осы мақалада сипатталған зерттеуде «қолдау» ұғым болып табылады, ол сүйемелдеудің даму процесі өтетін әдістер мен шарттарды еркін таңдау тұжырымдамасына негізделген. Аккомпанент деп өз кезегінде өзінің кәсіби өсу векторын таңдай алатын тұлғаға бейімдеу және бағдарлаумен сипатталатын тәсіл қарастырылады. Мұндай таңдау процесіне әртүрлі сыртқы әлеуметтік жағдайлар әсер етеді, нәтижесінде тәрбиешіде шешімдердің ауқымы кең болады.

Ғылыми әдебиеттерді талдауда гуманизм психологиясынан қолдау процесі бастау алады деген қорытынды жасауға болады. Қолдау мәселелерімен

көптеген зерттеушілер айналысты, олар: Л.В.Воронина мен Л.В.Моисееваны, Е.А.Казакованы, Н.Л.Коновалованы, М.Н.Певзнер, О.М.Зайченко және В.О.Букетованы [3] және т.б.

Зерттеуші Е.А.Казакованың техникалық қызмет көрсетуді «процесс», «әдіс» және «қызмет» ретінде қарастыруға болатынын атап көрсетеді. (Сонымен, «техникалық қызмет көрсетуді процесс» және «әдіс» ретінде қарастырамыз). Қолдау процесі жеке тұлғаға бағытталған, бірақ сонымен бірге оған өз бетінше шешім қабылдауға және өз таңдауы мен оны жүзеге асыруға жауапкершілікті алуға мүмкіндік беретін іс-әрекеттер жиынтығы деп түсіну керек. «Қолдау әдісі» сыртқы орта субъектінің өзі үшін ең жақсы шешімдерді қабылдауға және ағымдағы уақыт кезеңі ішінде тұратын жағдайларға байланысты таңдау жасауға мүмкіндік беретін кейбір қолайлы жағдайлар жасауымен ерекшеленеді. Бақылау әдісінің келесі негізгі функциялары бар:

- проблеманы диагностикалау процесі;
- анықталған проблемалар және оларды шешу векторы туралы ақпараттың болуы;
- субъектінің шешім қабылдау процесінде кеңес беріп көмек көрсету;
- мәселені шешу стратегиясын құру;
- жоспарланған іс-шараларды жүзеге асыруға жәрдемдесу.

Әдістемелік қамтамасыз етудің педагогикалық құбылыс ретіндегі мәнін тереңірек түсіну үшін педагогикалық және басқарушы кадрларды қолдаудың негізгі формаларын анықтайтын зерттеулерге жүгінеміз, атап айтқанда: модерация, кеңес беру, топтық немесе жеке бақылау [4].

Қолдау мақсатына жету үшін шындыққа айналуы үшін оның барлық кезеңдерін, атап айтқанда: диагностикадан, психологиялық кезеңнен, трансформациялар мен рефлексиялардан өту керек. Бұл жағдайда әдістемелік қамтамасыз ету педагогқа психологиялық-педагогикалық қолдау көрсететін, оның қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған, кәсіби тәжірибе жинақтауға ықпал ететін эскорттың өнімді қатысуы болады. Осындай қолдаудың нәтижесінде мұғалім педагогикалық қоғамдастыққа үйлесімді кірігуге, сондай-ақ бұрын алған білімдерін қолдана отырып, өзін-өзі белсендіруге және жаңа тәжірибе жинақтауға мүмкіндік алады.

#### Пайдаланылған әдебиттері тізімі

1. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ: методическое пособие / А. А. Майер. Москва: Сфера, 2012. 128 с. Текст: непосредственный.
2. Казакова, Е. И. Сопровождение региональных проектов развития образовательных систем: кратко о методологии / Москва: РОССПЭН, 2003.
3. Калашникова, Т. М. Экспериментальная и инновационная деятельность в системе дошкольного образования: методическое пособие / Т. М. Калашникова. 2013. URL: <https://kze.docdat.com/docs/1321/index3721-1.html> Текст: электронный.

4. Ломовцева, Н. В. Готовность преподавателей вуза к цифровой трансформации образовательного процесса Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. Вып. 1 (1).

Искакова М.О.<sup>1</sup>, Канағатова К.М.<sup>2</sup>

## ДАРЫНДЫ БАЛАЛАРМЕН ЖҰМЫС ІСТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

<sup>1</sup>PhD, пед.ғ.к. Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
maris1976@mail.ru  
kkanagatova@inbox.ru

Бүгінгі таңда дарынды бала сөзі жиі қолданылып жүр. Дарындылық — адамның өз бейімділігі арқылы, шығармашылықпен жұмыс істеу арқылы қалыптасатын қасиет. Қазіргі таңда барлық оқушы дарынды оқушы. Бұл қасиетті байқап, оның бар екеніне көз жеткізіп, бойындағы дарынын одан әрі өрбітуге, ұштауға, арман асуларын жұлдыздай жарқырап, тау бұлағындай мөлдіреп, халқының, ата-анасының мақтанышы болуға мүмкіндік жасау мұғалімге артылатын жүк.

Елімізде дарынды балаларды іздестіру мен олардың қабілетін дамытудың мемлекеттік бағдарламасына сәйкес, 1998 жылы Республикалық «Дарын» ғылыми — практикалық орталығы құрылып, республикадағы дарынды балалармен жұмысты басқарумен айналысады. Білім беру жүйесін реформалау дарынды балаларды арнайы мектептерде ғана емес, жалпы орта білім беретін мектептерде де жүзеге асыруды міндеттейді. Сондықтан, дарынды баланы дамыту мәселесі қоғамдық маңызды проблема болып отыр. Дарындылық — баланың алғырлығы, зерделігі, қабілетімен дамып отыратын үздіксіз процесс болғандықтан, айрықша табиғи қабілеті мен нақты пәндерден ерекше дарындылығы бар балалардың интеллектуалдық қабілетін дамыту, шығармашылық тұлғаларды қалыптастыру. Дарындылықты қалыптастыру мен дамытуда мұғалімнің алар орны ерекше. Осы орайда білім алушының қабілетін айқындай отырып, дарындылығын *анықтау* — баланың дамуын бағдарын талдаумен байланысты ұзақ процесс. Осы тұрғыда алдымен дарындылық ұғымын анықтап алсақ. «Дарындылық» ұғымы «сый» («дар») деген сөзден шыққан, дамудың алғышартын білдіреді. Бұл ұғымға педагогикалық энциклопедияда төменгідей анықтама беріледі. «Дарындылық — белгілі бір іс-әрекет саласында ерекше жетістікке жеткізетін адам қабілеті дамуының жоғарғы деңгейі»

Дарындылық интеллектуалды дамудың мәселелері бұрыннан ойшыл ғалымдарды толғандырған. Осы тақырыпқа арналған ғылыми еңбектер жетерлік. Бүгінгі таңда дарынды балалар мәселесін зерттеуге қатысты философиялық, психологиялық, педагогикалық, әдістемелік әдебиеттерде

маңызды ой-пікірлер жинақталған. Адам баласы бойындағы ерекше қасиеттер жөніндегі идеялар ертедегі грек философтарының еңбектерінде, қайта өрлеу дәуірі ғалымдарының және алдыңғы қатарлы әр елдің озық ойлы педагогтарының еңбектерінде қарастырылған. ХІХ ғасырда орыс революционер демократтары дүниені танып-білуде, оның дамуына мүмкіндік тудыратын интеллектуалдық қабілетіне көңіл бөледі. К.Д.Ушинский «ақыл-ой дегеннің өзі жақсы ұйымдастырылған білім жүйесі. Оқушының оқу процесінде ақыл-ойды дамыту мен тәрбиелеудегі ең негізгі дидактикалық шарт-мұғалім мен оқушының оқу барысындағы еңбегінің дұрыс болуы мен жүйелі жинақталуында», — деп нақтылаған [5].

ХІХ ғасырдағы қазақ халық ағартушылары да халықты сауаттандыру, жеке тұлғаның қабілетін, дарындылықты дамыту мәселелерін көтере бастады. Қазақтық аса көрнекті ағартушы-педагогы Ыбырай Алтынсариннің (1841-1889) демократиялық-ағартушылық бағыты оның педагогикалық көзқарастарынан айқын көрінеді. Бүкіл өмір жолын мектеп ашуға, қазақ балаларын оқуға тартуға, дүние ғылымдарын үйретуге, оқу құралдарын жазуға, тәлімгер-ұстаз дайындауға, оларға ғылыми әдістемелік басшылық жасауға, өз кезеңіндегі қазақ халқының қоғамдық өміріндегі саяси-әлеуметтік мәселелерді жан-жақты қамтып, жазуға жұмсады. Ы.Алтынсарин «Табиғи ақыл өзін қоршағанды құшағына ала алса, оны дамытып, өзі көрмегенді де танып білуге мүмкіндік жасайтын тек қана өркениетке жетелейтін озық білім» деп бала дарындылығын туа біткен кездегі қасиетін дамыту негізімен байланыстырған [6].

Қазақ халқының ұлы ойшыл ақыны Абай Құнанбай-ұлының поэтикалық шығармалары мен кара сөздері педагогикалық ой-пікірлерге толы. Табиғаттық санадан тыс, тәуелсіз өмір сүруі, өмір ақиқатының түйсікпен қабылдануы, адамдар жаратылысының бірдей еместігі, ғылымның ақылмен, жан құмарымен алынатындығы оның көрінісі екендігін ұғындырып отырған.

А.Құнанбаев адам бойындағы мінезді сынай отырып, оған ерекше түсінік беріп өткен. «Жетінші қара сөзінде» «Жас бала анадан туғанда екі түрлі мінезбен туады: біреуі — ішсем, жесем, ұйқтасам деп тұрады. Бұлар — тәннің құмары, бұлар болмаса, тән жанға қонақ үй бола алмайды. Һәм өзі өспейді, қуат таппайды. Біреуі — білсем екен демекші. Не көрсе соған талпынып, жалтыр-жұлтыр еткен болса, оған қызығып, аузына салып, дәмін татып қарап, тамағына, бетіне басып қарап, сырнай-керней болса, дауысына ұмтылып, онан ержетіңкірегенде ит үрсе де, мал шуласа да, біреу күлсе де, біреу жыласа да тұра жүгіріп, «ол немене?», «бұл немене?» деп, «ол неге үйтеді?» деп, «бұл неге бүйтеді?» деп, көзі көрген, құлағы естігеннің бәрін сұрап, тыныштық көрмейді. Мұның бәрі — жан құмары, білсем екен, көрсем екен, үйренсем екен деген» [7]. Міне, Абайдың айтып отырған баланың білуге деген құштарлығын, талабын дамытуда жеке ерекшелік қасиетін ескере отырып біліммен, іскерлік, дағдымен ұштастыра отырып танымдық ой-өрісін дамыту ең алдымен ата-анаға содан кейін білім беретін орындарға жүктелетін міндет. ХХ ғасырдың бас кезіндегі көрнекті қайраткерлер еңбектерінде бала тәрбиесі мен ерекшелігін қабілетіне қарай қалыптастыру жайттары сөз болған. Жалпы, ХХ ғасырдың бас кезі халқымыздың рухани-мәдени тарихындағы қиындығы мен қайшылығы мол



күрделі кезең еді. Бұл кезең халқымыздың ұлттық оянуының, демократиялық мәдениетінің өсіп-өркендеуінің, зиялылықпен ілгерілеуінің, әлемдік деңгейдегі ой жарыстыруының, көркем өнер салыстыруының көрініс бере бастаған тұсы болатын. Осы кезеңде қазақтың көрнекті қайраткерлері болашақтың дамуы білім берудің дұрыстығы екендігін ұғынып, халықты білімге шақырған болатын.

Алаш қозғалысының қайраткері, 20-шы ғасырдың бас кезіндегі қазақ мәдениеті мен әдебиетінің ірі өкілі М.Дулатов «Туысында қанша зеректік болса да — ғылымсыз, тәрбиесіз кемеліне жетпейді. Кімде-кім өзін табиғатында не нәрсеге шеберлік барлығын сезініп, өз жолына түссе ғана, көзге айнытпай сала білсе, жақсы жазушы да адамның ішкі сырын, мінезін, әдетін бұлжытпай көрсете біледі, оқығанда — көріп тұрғандай боласың» — деп, дарындылықтың бір қырын зеректік екендігін ашып көрсеткен болатын [8].

Қазақтың көрнекті жазушысы, қазақ әдебиетін қалыптастырушылардың бірі Жүсіпбек Аймауытов «Неғұрлым баланың қабілеті мен талантын дамытуға көңіл бөлінсе, соғұрлым оны толық ашуға мүмкіндік туады. Бала бойындағы ерекше қасиеттерді, оған жақын жасы үлкендер жігерін ескеру қажет» [9]. Қазақ әдебиетіндегі аса ірі тұлға Мағжан Жұмабаев жеке тұлға тәрбиесін интеллектуалды қабілетпен тығыз байланыста қарастырған. Мағжан «Педагогика» еңбегінде баланы оқыту мен тәрбиелеу жолдары жан-жақты саралаған [10].

Елімізде психология және педагогика саласында оқушы жеке тұлғасын қалыптастыруда маңызды бірқатар зерттеулер орындалған: оқу процесін жетілдіруде ұлттық дүниетаным, қазақ халқының тәлім-тәрбиелік тағылымдарын пайдаланудың өзекті мәселелері, оқыту қызметін тәрбиелік іс-шаралармен сабақтастырудың жаңаша сипаты С.Ж. Пралиев, Р.К. Төлеубекова, Қ.Б. Бөлеев, Қ.Б. Жарықбаев, С.А. Ұзақбаева, С.Ғаббасов сынды ғалымдар еңбектерінде жан-жақты қарастырылған [11-16].

Дарындылық ұғымының бүгінгі білім беру үрдісіндегі мәні мен маңызы өте зор. Білім мен ғылымның даму сипатында елімізге өзіндік көзқарасы қалыптасқан тұлғаларды даярлауда интеллектуалды дамыған шығармашыл білім алушылардың рөлі айқын. Қазіргі таңда еліміздегі болып жатқан түрлі бағыттағы өзгерістер білім беру саласындағы міндеттерді орындауды жаңаша сипатта қарастыра отырып, қол жеткен жетістіктерге сын көзбен сараптау және оны бағалауда озат технологиялар арқылы оқушылардың дарындылығын дамытуды басты назар етіп алды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Ушинский К.Д. Собр. соч. Т. — М., 1949. — 319 с.
2. Алтынсарин Ы. Шығармалары. — Алматы: Жазушы, 1986. — 560 б.
3. Құнанбаев А. шығармаларының екі томдық толық жинағы. — Алматы: Жазушы, 1995. — 355 б.
4. Дулатов М. Шығармалары. — Алматы: Жазушы, — 381 б.
5. Аймауытов Ж. Комплексі оқыту жолдары. — Қызылорда, 1929. — 110 б.
6. Жұмабаев М. Педагогика. — Алматы: Ана тілі, 1992.

**Искакова М.О.<sup>1</sup>, Калембекова Т.С.<sup>2</sup>****БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ДИЗАЙНЕРЛІК ОЙЛАУЫН  
ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ**<sup>1</sup>PhD, пед.ғ.к. Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
**maris1976@mail.ru**

Дизайн 20 ғасырдың басында пайда болды. пәндік ортаның көрнекі және функционалдық қасиеттерінің өздігінен қалыптасуына реакция ретінде. Дизайн қазіргі қоғамның күрделі қызметіне сәйкес келетін оның ұтымды құрылысының мысалдарын әзірлейді. Кейде дизайн деп оның бір саласы – өнеркәсіптік өнімнің эстетикалық қасиеттерін жобалау деп түсінеді. Дизайн, алайда, кеңірек әлеуметтік-техникалық мәселелерді шешеді - өндірістің, тұтынудың жұмыс істеуі, субъектілік ортада адамдардың болуы. Дизайн объективті әлемде теңгерімсіз жағдай тудыратын жаңа пәндік ұйымдар ретінде нақты адамдар мен қоғамның өміріне енгізумен байланысты қиындықтарды шеше отырып, дизайнның барлық дәстүрлі түрлеріне ерекше қатынасы бар.

«Дизайн» сөзі жобалау қызметінің нәтижесін белгілеу үшін де қолданылады (мысалы, «заттың дизайны», «автокөлік дизайны» сияқты сөз тіркестерінде) және бұл қолданыста ол әрқашан заманауи тәжірибемен байланысты бола бермейді. ал кейде қоғам дамуының әртүрлі кезеңдерінде адам жасаған объективті дүниенің морфологиясын білдіреді.

Қазіргі уақытта «дизайн» түсінігінің мәнін анықтауға қатысты бірнеше көзқарастар бар. Шетелдік сөздер сөздігі дизайнға [1] анықтама береді: а) объектілердің көркем безендірілуі; б) өнеркәсіп өнімдерінің эстетикалық көрінісін жобалау.

«Халықтық өнер энциклопедиясында» дизайнға мынадай анықтама берілген: «Өнеркәсіп өнімдерін жасау және пәндік ортаны ұтымды қалыптастыруды қамтитын көркемдік жобалау қызметінің түрін білдіретін термин» [2, 166.].

Н.М. Шанский орыс тілінің этимологиялық сөздігінде «дизайн» сөзін былай түсіндіреді: «Дизайн» ағылшын сөзі бір жағдайда «ойлау, жобалау, салу», екінші жағдайда «план, жоба, құрылыс, сызу» дегенді білдіреді [3, 144б.].

Осыған сүйене отырып, дизайнды адамның қажеттіліктері мен қалауларын барынша қанағаттандыратын ыңғайлы және эстетикалық мәнерлі объектілік ортаны құруға бағытталған қызмет түрі ретінде анықтауға болады.

Дизайн тұжырымдамасының әртүрлі түсіндірмелерін талдауға сүйене отырып, оның мектепке бейімделген және ең бастысы ыңғайлы анықтамасын Л.П. Малиновская берді: "Дизайн – бұл адамның әдемі, ыңғайлы заттар мен қоршаған ортаны, мысалы, ыңғайлы және әдемі бөлмені, ыңғайлы және әдемі сыныпты ойлап табуы және жасауы. Дизайнер-бұл әдемі және ыңғайлы

баспана, киім-кешек, машиналар, тіпті бүкіл қалаларды ойлап тауып, жасайтын адам" [4, 1426.].

Г. П. Калининаның айтуы бойынша [5], дизайн (ағылш. дизайн-жобалау, сызу, ойлау, сонымен қатар жоба, жоспар, сурет), пәндік әлемді жобалаудың жаңа түрін білдіретін термин.

Барлық анықтамаларда, Н.г. Конышеваның пікірі бойынша [6]:

1) Біріншіден, "дизайнның" белсенді, түрлендіруші, шығармашылық мәні;  
2) екіншіден, бұл қызмет үйлесімді қоршаған ортаны әзірлеуге және құруға бағытталғанына назар аударылады.

Үйлесімді, яғни ыңғайлы, функционалды, сенімді және әдемі, бұл адамның эстетикалық, әлеуметтік, психологиялық және басқа да қалауларын толығымен қанағаттандыруға мүмкіндік береді. Мұның бәрі дизайн интеллектуалды, логикалық, ақылға қонымды принципті және көркемдік, эмоционалды-эстетикалық байланысты ажырамас біріктіретін кешенді әрекет екеніне бізді сендіреді.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, арнайы жүйені мақсатты түрде қалыптастыру және жастарды дизайн негіздеріне оқыту процесін ұйымдастыру мүмкіндіктері туралы сұрақ туындайды. О. в. Ожерельеваның пікірінше [7], теориялық тұрғыдан алғанда, бұл дизайн заңдылықтары және оларды оқыту саласы арқылы қолдану тәсілдері туралы білімді қалыптастыру жолы.

Дизайн білімі жалпыадамзаттық құндылықтарға, ізгілендіруге, өзгергіштікке, оқушыларды үздіксіз білім алуға дайындауға, қазіргі заманғы тұлға мәдениетін қалыптастыруға бағытталған, деп атап өтті Е. В. Макарова [8].

Л. П. Заречнаяның ғылыми еңбектерінде [9] дизайн білімі оқушының жеке басын мәдени ортаның негізін құрайтын жалпыадамзаттық құндылықтармен таныстырудың маңызды құралы болып табылады, сондықтан оны тұлға ретінде әлеуметтендірудің маңызды формаларының бірі болып табылады.

Бұл таныстыру ғылымның әртүрлі салаларын білудің интеграциясына, жалпы ғылыми, әлеуметтік, технологиялық, эстетикалық, экологиялық, педагогикалық, психологиялық және адамның жалпы және эстетикалық мәдениетін дамытудың жаһандық проблемалары жүйесіндегі басқа да мәселелердің өзара байланысы мен өзара тәуелділігін ашуға негізделуі керек. Дизайн білімінде адамның прогрессивті эволюциясындағы эстетикалық мәдениеттің функционалды шарттылығына, оның "барлық уақытта және дәуірде" адамдық принципті жоғарылату қабілетіне, адамзат қоғамын ізгілендіруге белсенді ықпал етуге, әлеуметтік прогреске қызмет етуге негізделуі керек.

П. Н. Андриановтың пікірінше [10], білім беру дизайнының құндылық негізі оның эстетикалық қатынастарды қалыптастыруға негізделуі болып табылады. Бұл қатынастар адамның әлеуметтік-тарихи практика процесінде қалыптасқан қоршаған табиғи және жасанды алдын-ала, технологиялық әлеммен және қоғаммен қарым-қатынасының күрделі жүйесінен туындайды және үш диалектикалық байланысты компоненттерді қамтиды: қызмет, Ғылыми білім, қарым-қатынас. Олардың эстетикалық танымдық процесітегі

өзара әрекеттесуі қарым-қатынастың эстетикалық мәдениетін, эстетикалық талғамын қалыптастырады.

Дизайн білімі ұсынады[11]:

- оқушыларда жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайларда әрекет ету үшін қажетті Шығармашылық ойлайтын, белсенді әрекет ететін және оңай бейімделетін тұлғаның қасиеттерін қалыптастыру;

– ресурстардың шектелуі және таңдау еркіндігі жағдайында материалдарды, энергия мен ақпаратты түпкілікті тұтыну өніміне немесе көрсетілетін қызметтерге преференциялау құралдары мен жолдарын пайдалану білімі мен іскерлігін қалыптастыру;

– оқушыларды саналы кәсіби өзін-өзі анықтауға және өмірлік мақсаттарға адамгершілікпен қол жеткізуге дайындау;

– еңбекке шығармашылық қатынасты қалыптастыру;

-тұлғаның жан-жақты қасиеттерін және өзгермелі әлеуметтік-экономикалық жағдайларға кәсіби бейімделу қабілетін дамыту.

Осылайша, дизайн адамның қажеттіліктері мен қалауларын толығымен қанағаттандыратын ыңғайлы және эстетикалық мәнерлі тақырыптық ортаны құруға бағытталған қызмет түрін білдіреді. Дизайн білімі-бұл оқу саласы арқылы дизайн заңдылықтары мен оларды қолдану тәсілдері туралы білімді қалыптастыру жолы, ол мыналарды қамтиды: оқушыларда шығармашылық ойлайтын, белсенді әрекет ететін және оңай бейімделетін тұлғаның қасиеттерін қалыптастыру; материалдарды, энергия мен ақпаратты түпкілікті тұтыну өніміне айналдыру құралдары мен жолдарын пайдалану білімі мен дағдыларын қалыптастыру; оқушыларды саналы кәсіби өзін-өзі анықтауға дайындау; еңбекке шығармашылық қатынасты қалыптастыру; тұлғаның жан-жақты қасиеттерін дамыту.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. *Волосатова, И.Ю.* Особенности проявления художественно-творческих способностей младших школьников [Текст] / И.Ю. Волосатова // Начальная школа, 2007. – № 6. – С. 62-65.

2. *Давыдов, В.В.* Психическое развитие младшего школьника [Текст]: учеб. пособие для высш. пед. учеб. завед. / В.В. Давыдов. – М.: Академия, 2000. – 298 с.

3. Советская энциклопедия [Текст]: Популярная художественная энциклопедия. – М.: Просвещение, 1986. – 476с.

4. *Шанский, Н.М.* Школьный этимологический словарь русского языка [Текст]: Происхождение слов / Н.М. Шанский, Т.А. Боброва. – М.: Дрофа, 2004. – 398 с.

5. *Малиновская, Л.П.* Вопросы формирования дизайнерского мышления на уроках изобразительного искусства в начальных классах / Л.П. Малиновская. – Тернополь, 2003. – 265 с.
6. *Калинина Г.П.* Использование элементов дизайна на уроках труда [Текст] / Г.П. Калинина // Начальная школа. – 2005. – № 5. – С.26-30.
7. *Коньшева, Н.М.* Методика трудового обучения младших школьников. Основы дизайнообразования [Текст]: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / Н.М. Коньшева. – М.: Академия, 2009. – 192 с.
8. *Ожерельева, О.В.* Дизайнообразование будущих учителей начальных классов в процессе вузовской подготовки [Текст]: диссертация ... кандидата педагогических наук. – М., 2005. – 235 с.
9. *Макарова Е.В.* Программа студии дизайна [Текст]: пособие для педагогов. / Е.В. Макарова. – Ижевск, 2007. – 182 с
10. *Заречная, Л.П.* Теория и практика профессионально-педагогической подготовки учителя обслуживающего труда [Текст] / Л.П. Заречная. – М.: АСТАПРЕСС, 2009 – 324 с.
11. *Формы и методы воспитания у школьников творческого отношения к труду [Текст] / Под ред. П.Н. Андрианова, Д.П. Ельникова. – Донецк, 2006. – 245 с.*

Анисимова И.Ю.

## **ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ПРАКТИКЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ИСТОРИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В ВУЗЕ (НА ПРИМЕРЕ УО «ALIKHAN BOKEIKHAN UNIVERSITY»)**

Старший преподаватель кафедры СГН, магистр гуманитарных наук  
Alikhan Bokeikhan University, г. Семей  
irina.\_11@mail.ru

Модернизация системы вузовского образования в Казахстане — это ответ на вызов времени, которое требует наличия у выпускников вузов таких качеств, как инициативность, мобильность и конструктивность. За время обучения в вузе у обучающихся должно сформироваться не только стремление к самообразованию на протяжении всей жизни, но и умение принимать самостоятельные решения, а также понимание необходимости использования в практической деятельности новейших технологий.

Среди дисциплин гуманитарного цикла образовательных программ вузов, независимо от направлений профессиональной подготовки, которую они осуществляют, история занимает особое место, так как играет важную роль в процессе становления гражданина и развития критического мышления личности как элемента ее общей культуры [1]. Исторические дисциплины способствуют не только формированию у обучающихся системного мышления, но и создают целостное представление о мировом историческом процессе, о месте Казахстана в мировом пространстве как части цивилизации. Они призваны дать обучающимся системные знания о законах и факторах развития всемирного исторического процесса, помочь развитию исторического мышления, способствовать выработке важнейших навыков восприятия, анализа и обобщения сведений, полученных из прошлого.

Модернизация образования, сопровождающаяся углублением и усложнением содержания исторического образования, требует от педагогов применения инновационных методов работы, развивающих активность, нестандартных, способствующих вовлеченности обучающихся в учебный процесс. Важность применения инновационных методов обучения в учебном процессе отмечена в Концепции становления исторического сознания в Республике Казахстан. В документе подчеркивается, что она «требует реформирования вузовской системы преподавания истории для студентов всех специальностей и подготовки профессиональных историков». Также в Концепции утверждается, что на смену педагогу предметнику, «транслятору знаний», должен прийти профессионально компетентный педагог, владеющий новыми педагогическими технологиями, средствами информатизации обучения, современными формами воспитания» [2; 27].

Основной целью, поставленной в статье, было рассмотреть особенности инновационных методов преподавания исторических дисциплин, адекватных модернизационным процессам в высшей школе.

В данном исследовании использовался компетентностный и деятельностный подход к обучению, метод анализа и синтеза содержания научных источников, соответствующих теме и проблематике исследования, а также рефлексия и обобщение деятельности преподавателей исторических дисциплин Учреждения Образования «Alikhan Bokeikhan University».

Внедрение нетрадиционных инновационных технологий, являющихся определяющей чертой современного образования, оказывает существенное влияние на процесс воспитания и образования, что способствует решению многочисленных задач личностно-ориентированного обучения, формированию индивидуальной образовательной перспективы обучающихся, гуманизации и дифференциации образования [3].

Можно выделить ряд общих для всех инновационных образовательных технологий признаков, таких как высокая эффективность обучения, валеологичность, индивидуальный подход, направленность на творческое развитие личности, целостность и открытость, мобильность и самостоятельность обучающихся.

Деловые игры можно отнести к одним из наиболее эффективных инновационных методов обучения среди активных образовательных методов.

Деловая игра вносит некоторое разнообразие в традиционно сложившуюся структуру учебного процесса. Применения деловых игр способствуют сокращению разрыва между теоретическими знаниями обучающихся и их практическим применением. Деловая игра как активный метод обучения решает множество задач: развивает активность обучающихся, способствует формированию умений анализа специальной литературы, активизирует творческое мышление, помогает сравнивать различные точки зрения и давать им оценку, формирует навыки поиска необходимых решений для поставленных задач. Метод деловой игры был опробован автором статьи на занятии по теме «Письменные источники истории средневекового Казахстана» в рамках дисциплины «Источниковедение и историография истории Казахстана», в частности был применён обучающий вид деловой игры. В условиях проведения игры значилось деление группы обучающихся на две команды и участие в предложенных заданиях: конкурс-разминка «Время, письменные источники, авторы», конкурс «Поиск исторической ошибки по письменному источнику», кроссворд «Исторический источник», конкурс «Восстанови хронологию событий по историческому источнику» и другие.

Также к важным эффективным методам обучения можно отнести кейс-стади или метод учебных конкретных ситуаций. В данном методе является принципиальным отрицание возможности единственного правильного решения: обучающийся должен самостоятельно принять решение и обосновать его. В условиях данного метода педагог и обучающийся принимают участие в обсуждении предлагаемых ситуаций и задач на основании предложенных для беседы кейсов. В целом, необходимо отметить, что метод кейс-стади позволяет

обучающимся овладеть приёмами исследования ситуации и разработки плана действий, помогает принимать решения и применять теорию на практике, развивает умение оценивать альтернативы [4]. Данный метод успешно применялся автором статьи на занятиях по теме «Казахское общество и право в пореформенной период» в рамках дисциплины «Актуальные проблемы отечественной истории». Обучающимся было предложено создать кейсы для изучения сословной структуры казахского общества в пореформенный период, когда Российская империя проводила политику по созданию в казахской степи социально-политической системы, основываясь на модели государственного устройства своего государства. Кейсы включали материал для сравнения новых, созданных по имперскому образцу сословий — дворян, чиновников, почётных граждан, чтобы показать особенности восприятия местным населением новой социальной системы.

В изучении исторических дисциплин важное место занимает также метод проектов, способствующий развитию высокой самостоятельности обучающихся. Используя этот метод активного обучения, педагог становится координатором, направляющим исследовательскую деятельность обучающихся [5]. Изучая выбранную тему, студенты с помощью современных технических средств собирают по ней наиболее полную информацию. Эффективность данной технологии была опробована автором статьи при изучении темы «Актуальные проблемы истории национально-освободительного движения казахского народа XIX века» по дисциплине «Актуальные проблемы отечественной истории». Данная тема является актуальной, поскольку важно, чтобы представление у обучающихся о национальной интеллигенции XIX — начала XX века, эволюции её социально-политических и философских взглядах было целостным. И создание исторических портретов видных представителей национальной интеллигенции этого периода посредством метода проектов создание этой картины может обеспечить.

В заключение вышесказанного необходимо отметить, что инновационные технологии являются следствием постоянного совершенствования педагогических методов и являются результатом интеграции новых идей в образование. Инновационные технологии стимулируют самостоятельность и творческий поиск обучающихся. Кроме того, опыт применения инновационных технологий показывает, что они развивают навыки межличностного взаимодействия, способствуют продуктивной исследовательской деятельности. Многообразие инновационных технологий повышает интерес к предмету и в целом к исследовательской деятельности, оказывает влияние на историческое сознание. Как следствие, помогает вывести обучение истории на личностно-смысловой уровень.

Список использованной литературы:



1 Суслов А.Ю. Инновационные методы преподавания истории в современном вузе / А.Ю. Суслов, М.В. Салимгареев, Ш.С. Хамматов // Образование и наука. – 2017. – №19. – С. 70-85.

2 Концепция становления исторического сознания в Республике Казахстан. — Алматы, 1995. — 43 с.

3 Кожамкулов Т.А. Об изучении отечественной истории в учебных заведениях Республики Казахстан. Алматы. 2007

4 Тулешова У.Ж. Новые сословия и социальная политика Российской империи в Казахской степи в XIX веке. 07.00.00 — Исторические науки и археология. – 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-sosloviya-i-sotsialnaya-politika-rossiyskoy-imperii-v-kazahskoy-stepi-v-xix-veke>

5 Проектное обучение истории Казахстана. // Серия «История. Философия. Право». Алматы, 2007

**Искакова М.О.<sup>1</sup>, Ибраева Ж.Б.<sup>2</sup>**

## **БОЛАШАҚ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМІНІҢ АРНАЙЫ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ МӘНДІК СИПАТТАМАСЫ**

maris1976@mail.ru

1PhD, пед.ғ.к. Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

2Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты

Бүгінгі таңда мемлекеттің білім беру саласындағы қазіргі саясатының негізін құрайтын «Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының [1], Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының [2], мемлекеттің білім беру саласындағы қазіргі саясатының негізін құрайтын Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының талаптарына сәйкес, педагог кадрларды даярлау мәселесін түбегейлі қайта қарау қажеттілігі артып келеді. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында басты мақсат ретінде анықталған «Қазақстандық білім мен ғылымның жаһандық бәсекеге қабілеттілігін арттыру және жалпыадамзаттық құндылықтар негізінде тұлғаны тәрбиелеу және оқыту» білім беру деңгейлері арасындағы мазмұнның сабақтастығын қамтамасыз ету мақсатында бүкіл білім беру траекториясы бойы жинақталатын құзыреттердің мазмұндылығын айқындау үшін негіз болатындығына аса мән берілген[3].

Бұл болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінің бойында өзінің қабілетін жүзеге асыруы мен өзін-өзі дамытуына ықпал ететін арнайы құзыреттерді қалыптастыруды міндеттейді.

Бүгінгі таңда «бүкіл өмірге арналған оқу» парадигмасының орнына «өмір бойы оқу» (үздіксіз білім беру) құзыреттілікті парадигмасын ауыстырып қою

қажет болып отыр. Қазіргі қоғамда адамның жеке және кәсіби қасиеттеріне, оның шығармашылық қабілеттеріне, стандарты емес жағдайлар мен өмірлік мәселелерді шешу процесінде білім мен дағдыларды қолдана білуге, өзінің біліктілігін арттыруға және білімнің мүлдем жаңа қырларын игеруге құзыреттілігін қалыптастыруға бұрынғыдан көп мән берілуде[4]. ЮНЕСКО-ның шешімі бойынша әлемдік білім беру саласындағы маңызды бағдарламалардың өзара әрекеттестігі нәтижесінде «Барлығына арналған ақпарат» бағдарламасы жарыққа шықты. Бұл бағдарламада білім беруді ақпараттандыру жүйесінде ақпараттық технологияларды, әсіресе телекоммуникациялық технологияларды, электрондық оқулықтар мен кешендерді пайдалана отырып оқыту ерекше орын алады [5]. Осыған сүйене отырып, болашақ мұғалімдердің арнайы құзыреттіліктерін қалыптастыруда ақпараттық технологияларды, оның ішінде жобалар әдісін қолдану арқылы оқыту процесінде туындайтын мәселелерді шешу үшін кәсіби білім мен дағдыларды қалыптастыру өзекті болып табылады. Шетелдік ғалымдар (Р. Арнольд, Дж. Равен, К. Роджерс, V.A Adolf, Th.N. Hopfenbeck, Oliver McGarr, I. Drach, O. Slobodianiuk, P.A. Ianni, Leonard, Basuki Wibawa). прагматизм идеяларынан басталған «құзыреттер», «құзыреттілік» ұғымдарының педагогикалық және психологиялық аспектілерін ұсынады.

Психологиялық және педагогикалық әдебиеттерді талдау болашақ мұғалімді даярлауда жобалар әдісі негізінде арнайы құзыреттілігін қалыптастыру ерекшелігін зерттеудің теориялық алғышарттары болып табылатын бес жұмыс тобын бөліп қарастыруға мүмкіндік берді. *Бірінші топты* жоғары оқу орны жағдайындағы (Г.А. Забелина, А.В. Самохвалова, С. Р. Халилов, М. Г. Лапердина және т.б.); колледждегі (А. А. Кулешов, Л. А. Дорджиева және т.б.); жалпы білім беретін мектептегі (А.Е. Маркачев, Л.И. Палаева, М.М. Морозов, Е.О. Козина және т.б.) жобалар әдісінің сипаттамасын ұсынатын зерттеулер құрайды.

Жоғарыда аталған жұмыстар жоғары мектептегі жобалар әдісін қолдану негізінде болашақ бастауыш сынып мұғалімдерінде арнайы құзыреттерді қалыптастыру мәселелерін жүйелі түрде зерттеу қажеттілігін өзекті етеді, себебі олардың күш салуының арқасында кәсіби білім беруді модернизациялау процесі мүмкін болады.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-III (с изм. и доп. по состоянию на 08.01.2021 г.) // Казахстанская правда. – 2007, август – 15.
2. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. - Астана, 2016, 1 наурыз 1. №205. Жарлығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1600000205>
3. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы: 2019 жылдың 27 желтоқсаны, №988 бекітілген//<http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000988.25.04.2019>.

4. Об утверждении Концепции обучения в течение всей жизни (непрерывное образование) Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 июля 2021 года №471. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000471/info>

5. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының білім беру жүйесін акпараттандыру 2002-2004 жылдарға арналған тұжырымдамасы: 2001 жылдың 20 қарашада, №1496 бекітілген <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P01000149.25.04.2019>.

Исмаилова Г.М<sup>1</sup>, Асылханқызы М.<sup>2</sup>

## ПРИЕМЫ ОПТИМАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СО СТУДЕНТАМИ ВУЗА

доктор PhD, и.о.доцент кафедры педагогики и психологии  
магистрант 2 курса ОП 7М01101 «Педагогика и психология»

Alikhan Bokeikhan University, г.Семей

[g.ismailova@kazguiu.kz](mailto:g.ismailova@kazguiu.kz)

[madina9111@mail.ru](mailto:madina9111@mail.ru)

В условиях быстро изменяющегося современного мира классические идеи психолого-педагогического взаимодействия как в вузе так и в реальной педагогической практике получают новое звучание, адекватное вызову и требованиям времени, приобретая характер партнерства всех субъектов педагогического процесса. Суть таких взаимоотношений сводится к тому, что студент и преподаватель являются равноправными участниками, партнерами образовательных отношений. [1, с.78 ]. В рамках партнерских взаимоотношений предполагается рассматривать студента как субъектно-целостную личность, стремящуюся к самореализации своих возможностей. Следовательно, при данной форме взаимоотношений, в которой студент становится основным субъектом процесса обучения, появляется позитивный стимул для развития творчества и индивидуальности. Также правильно построенная система данного рода отношений позволяет студентам быстро адаптироваться к условиям вуза и, что не менее важно, помогает студенту формулировать, а затем публично декларировать в открытом диалоге свои взгляды и убеждения. При этом формируются умения слушать других, взаимодействовать с ними, решать задачи и проблемы как профессионального, так и личностного характера. Здесь педагог выступает не только в качестве преподавателя, а становится для студента старшим другом, наставником, который ориентирует студента на понимание личностной значимости получаемых знаний, на осознание им своей роли в обучении, профессиональной перспективы. Такие отношения ориентированы на открытость и доверие субъектов учебного процесса, другими словами педагогическое общение между преподавателем и студентом оптимизировано

Педагогическое общение - совокупность средств и методов, обеспечивающих реализацию целей и задач воспитания и обучения и определяющих характер взаимодействия преподавателя и студентов. [2, с. 195].

Проблеме педагогического общения посвящено значительное количество исследований, анализ которых обнаруживает несколько аспектов в её изучении. Прежде всего, это определение структуры и условий формирования коммуникативных умений педагога ([В. А. Кан-Калик](#), Ю. Н. Емельянов, Г. А. Ковалев, [А. А. Леонтьев](#) и др.). В этом аспекте получили развитие методы активного социального обучения (АСО): ролевые игры, социально-психологические тренинги, дискуссии и др. С их помощью педагоги овладевают способами взаимодействия, развивают общительность. Другим направлением является исследование проблем взаимопонимания между педагогами и обучаемыми ([А. А. Бодалев](#), С. В. Кондратьева и др.), поскольку контакт возможен только в условиях достаточно полного взаимопонимания между общающимися, достижение которого требует поиска определённых условий и приемов. Особую группу исследований составляют те, в рамках которых изучаются нормы, реализуемые в педагогическом общении. Прежде всего, это исследования по проблеме педагогической этики и такта ([Э. А. Гришин](#), И. В. Страхов и др.) [2, с. 58].

Без осознания партнерства в деятельности студентов трудно вовлечь в самостоятельную работу, привить им вкус к профессии, воспитать профессиональную направленность личности в целом. Наиболее плодотворный процесс вузовского воспитания и обучения обеспечивается именно надежно выстроенной на вузовском уровне системой взаимоотношений.

Основные требования к отношениям «преподаватель-студент» можно сформулировать следующим образом:

- взаимодействие факторов сотрудничества и ведомости при организации воспитательного процесса;
- формирование духа корпоративности, коллегиальности, профессиональной общности с педагогами;
- ориентация системы педагогического общения на взрослого человека с развитым самосознанием и тем самым преодоление авторитарного воспитательного воздействия;
- использование профессионального интереса студентов как фактора управления воспитанием и обучением и как основы педагогической и воспитательной работы.

Такой стиль формируется под влиянием двух важнейших факторов: увлеченности наукой, предметом; стремления превратить область научного поиска в материал педагогического воздействия, так называемого педагогического чувства.

Исследования по педагогике высшей школы подтверждают, что молодой человек, поступив в вуз, не сразу становится студентом по своим психологическим характеристикам. Вначале идет процесс адаптации к новым формам учебной деятельности, контроля, социальному статусу, сказывается оторванность от семьи, новые бытовые условия. Поэтому, чрезвычайно важно

сформулировать правильную систему взаимоотношений студентов-первокурсников и профессорско-преподавательского состава. Его выработке способствуют такие приемы, как: включение студентов в начальные формы исследовательской деятельности; создание форм совместного общения для лучшей личностной социализации студентов, участие в заседаниях кафедры, конференциях, лекциях среди населения, выступления в печати и т.д.; совместная научно-исследовательская работа; совместные не регламентированные, неофициальные контакты, беседы о науке, искусстве, профессии, книгах; участие профессорско-преподавательского состава в студенческом досуге (смотри, олимпиады, конкурсы, «круглые столы»).[3,с.55].

Таким образом, коммуникация в системе преподаватель-студент носит открытый личностный характер, но исключает панибратства, также для преподавателей показателями оптимальных взаимоотношений со студентами являются: взаимоуважение, интерес студентов к предмету, взаимопонимание, дружелюбная атмосфера на занятиях, хорошая успеваемость и дисциплина. Показателями не сложившихся взаимоотношений преподаватели считают: плохая дисциплина, низкая посещаемость студентами занятий, конфликты. В целом эти показатели можно обобщить как «наличие системы конструктивных контактов, направленных на межличностное познание и освоение предмета или их отсутствие на другом полюсе». [4,с.12 ].

Результаты педагогической деятельности становятся зависимы от того, насколько преподаватель способен установить, организовать глубокие межличностные отношения со студентами, основанные на интересе к личности другого, его внутреннему миру.

#### Список использованной литературы:

- 1.Абакумова, И.В. О становлении толерантной личности в поликультурном образовании Текст. / И.В. Абакумова // Вопросы психологии. - 2003. - № 3. - С. 78-82.
2. Кадырова Р.М. Особенности общения преподавателя со студентами / Р.М. Кадырова, С.У. Бичурина, Н.А. Якубова // Сборник материалов IXМеждународного форума по педагогическому образованию (Караганда-Казань, 24 мая 2023 г.) – pp.194-199
3. Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя Текст. / Т.Е. Исаева // Педагогика. — 2006. -№ 9.-С. 55-60.
- 4.Оськина, С. А. Психолого-педагогическое сопровождение развития коммуникативной компетенции студента педагогического вуза: автореф. . канд. психол. наук Текст. / С.А. Оськина. Тамбов, 2010. - 24 с.

**Исмаилова Г.М<sup>1</sup>., Розахунов М.М<sup>2</sup>.**

## ОСОБЕННОСТИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ПЕРЕЖИВАНИЯ РЕБЕНКОМ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ В СЕМЬЕ

Доктор PhD, и.о.доцент кафедры педагогики и психологии  
Магистрант 2 курса ОП 7М01101 «Педагогика и психология»  
Alikhan Bokeikhan University, г.Семей  
[g.ismailova@kazguiu.kz](mailto:g.ismailova@kazguiu.kz)  
[bg\\_2417@bk.ru](mailto:bg_2417@bk.ru)

В последнее время проблемы, связанные с семьей, приобретают в Казахстане всё большую актуальность в обществе. Современная семья претерпела серьёзные изменения: уменьшился её размер и количество детей, не столь значительны стали роли старшего брата и сестры, не безоговорочно влияние старшего поколения. Проблема кризисных ситуаций в семье и их влияния на развитие личности ребенка – одна из ключевых в современной семейной психологии и психотерапии. Особое внимание среди кризисных ситуаций в семье занимает развод.

Развод - это результат кризисного развития отношений супружеской пары, это стрессовая ситуация, угрожающая душевному равновесию одного или обоих партнеров, и особенно детей. Ежегодно в Казахстане официально расторгаются примерно полтора миллиона браков, то есть раскол семьи переживают сотни тысяч детей. Развод родителей с каждым годом становится все более вероятным событием в жизни ребенка.

Семейный кризис - состояние семейной системы, характеризующееся нарушением гомеостатических процессов, приводящих к фрустрации привычных способов функционирования семьи и невозможности справиться с новой ситуацией, используя старые модели поведения [1, с.24].

Анализ литературы по проблеме кризисных ситуаций в семье позволяет выделить несколько подходов к описанию семейных кризисов.

Так, например, В. Сатир выделяет десять критических точек в развитии семьи [2, с.118]:

1. Зачатие, беременность и рождение ребенка;
2. Начало освоения ребенком человеческой речи;
3. Ребенок налаживает отношения с внешней средой (идет в детский сад или в школу);
4. Ребенок вступает в подростковый возраст;
5. Ребенок становится взрослым и покидает дом;
6. Молодые люди женятся, и в семью входят невестки и зятья;
7. Наступление климакса в жизни женщины;
8. Уменьшение сексуальной активности мужчин;
9. Родители становятся бабушками и дедушками;
10. Умирает один из супругов.

В основе таких нормативных кризисов, фиксируемых на микросемейном уровне, обычно лежит индивидуальный нормативный кризис взрослого или ребенка, ведущий к дестабилизации системы.

Ненормативный семейный кризис - это кризис, возникновение которого потенциально возможно на любом этапе жизненного цикла семьи и связано с переживанием негативных жизненных событий, определяемых как кризисные. Большинство ненормативных семейных кризисов имеет свои закономерности протекания, свою феноменологию. Наиболее яркие ненормативные кризисные ситуации в семье – это:

1. Измена как правило, является признаком супружеских дисгармоний и свидетельствует о наличии различных противоречий и конфликтов между супругами. Однако неверность может встречаться и в достаточно гармоничных семьях с благополучными и устойчивыми супружескими отношениями. 2. Развод, разрыв супружеских отношений в его юридическом, экономическом и психологическом аспектах, что влечет за собой реорганизацию семейной системы. Кризисный характер данного события (даже если развод осуществляется с согласия обоих партнеров) обусловлен продолжительностью и болезненностью переживаний членов семьи и его дестабилизирующим влиянием на всю семейную систему. 3. Тяжелая болезнь-является нелегким испытанием для всей семьи. К категории «семья с тяжелобольным человеком» относятся семьи, где один из членов страдает каким-либо серьезным соматическим либо нервно-психическим заболеванием, алкоголизмом, патологической ревностью. 4. Смерть члена семьи - одно из самых сильных потрясений в жизни как отдельного человека, так и семьи в целом. При анализе данного ненормативного кризиса рассматривают: смерть ребенка; смерть родителя; суицид члена семьи.

В настоящее время развод является одним из самых распространенных ненормативных кризисов, главным содержанием которого является состояние дисгармоничности, обусловленное нарушением гомеостаза семейной системы, требующее реорганизации семьи как системы [3, с.115].

В настоящее время развод как явление оценивается неоднозначно. Если раньше его интерпретировали однозначно отрицательно - как угрозу семье, то сегодня возможность расторжения брака рассматривается как неотъемлемый компонент семейной системы, необходимый для реорганизации ее в тех случаях, когда сохранить семью в прежнем составе и структуре оказывается невозможным.

В семье, имеющей детей, развод не означает ее ликвидацию и прекращения ее функционирования. Семья сохраняет по крайней мере одну, но важнейшую функцию - воспитание детей. Разведенные супруги перестают быть мужем и женой, но всегда остаются родителями своих детей.

В нашей стране, согласно новейшим исследованиям, основными причинами разводов являются следующие (в процентах к числу опрошенных людей разного возраста) [4, с. 1]:

- материальные, бытовые проблемы – 55 %;
- пьянство одного из супругов – 39 %;
- ослабление ценности семьи – 27 %;
- супружеская неверность – 19 %;
- психологическая несовместимость – 17 %;

- однообразие и скука семейной жизни – 12 %;
- новая любовь – 11 %;
- отсутствие детей – 7 %;
- другое – 2

При этом, самый высокий уровень разводимости наблюдался в г. Астана, где общий коэффициент разводимости составил 3,24 случая на 1000 населения, самый низкий в Туркестанской области – 0,98 случая на 1000 населения, на 1000 браков приходится 347 разводов. Общий коэффициент разводимости 2,27‰ (на 1000 человек)

Анализ литературы показывает, что развод включает два периода - собственно развод и постразводный период, связанный с преодолением следствий развода и формированием новой семейной системы - неполной семьи. В постразводный период, когда происходит перестройка семейной системы и ее стабилизация, К.Аронс выделяет три фазы:

- 1) послеразводную (до одного года);
- 2) фазу перестройки (2 года);
- 3) фазу стабилизации (2 года).

Все члены семьи переживают кризис, наступающий после юридического оформления развода. Семья на какое-то время может утратить способность нормально функционировать. Продолжительность этой фазы различна (от нескольких месяцев до года) в зависимости от ресурсов семьи и социальной поддержки. Как мы видим, развод не является одномоментным событием и имеет свою динамику проживания.

Таким образом, развод – это сложная кризисная ситуация в семье. Она затрагивает и меняет многие семейные характеристики, влияя на психологическое состояние как взрослых (бывших супругов), так и детей.

Список использованной литературы:

1. Олифиревич Н.И., Зинкевич-Куземкина Т.А., Велента Т.Ф. Психология семейных кризисов. - СПб.: Речь, 2006. - 360 с.
2. Сатир В. Психотерапия семьи. - СПб.: Речь, 2000. – 283 с
3. Аронс К. Развод: крах или новая жизнь? Пер. с англ. – М.: Мирт: фирма «Настя», 1995. – 437 с.
4. Бюро национальной статистики агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

**Исмаилова Г.М<sup>1</sup>, Тәжібай Г.Э.<sup>2</sup>**

## **СПЛОЧЁННОСТЬ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ У СОТРУДНИКОВ ПРАВОПОРЯДКА**

доктор PhD, и.о. доцент кафедры педагогики и психологии  
магистрант 2 курса ОП 7M01101 «Педагогика и психология»  
Alikhan Bokeikhan University, г. Семей



[g.ismailova@kazguiu.kz](mailto:g.ismailova@kazguiu.kz)

[bg\\_2417@bk.ru](mailto:bg_2417@bk.ru)

В условиях современной научно-технической революции растёт интерес к изучению социально-психологического климата коллектива.

Формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации его потенциалов.

Наибольшее количество прикладных исследований, связанных с проблемой социально-психологического климата в органах правопорядка, проводилось и проводится специалистами в области организационной психологии. Это связано с очевидной значимостью оценки и оптимизации социально-психологического климата в контексте решения самого широкого круга организационных задач, таких, как создание рабочей команды, повышение эффективности управления и мотивации труда, повышение производительности труда, снижение текучести кадров.

Так, деятельность сотрудников полиции носит в основном коллективный характер. Результаты совместной деятельности связаны с умением взаимодействовать друг с другом. Успешное взаимодействие в группе полицейских, характеризуется наличием высоких показателей деятельности. Взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности и её социально-психологическим климатом - важнейшая проблема для руководителей любой организации. [1, с. 136].

Следует отметить, что коллективы органов правопорядка имеют существенные особенности, обусловленные тем, что на них возложены задачи непосредственной охраны законности и правопорядка, защиты прав и свобод человека и гражданина, борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. Поэтому к членам данных коллективов предъявляются особые требования. Так, например, сотрудником полиции может быть только человек, способный по своим личным и деловым качествам, физической подготовке и состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника полиции. Значение сплоченности в деятельности полицейских чрезвычайно велико. Без согласованных совместных усилий сотрудников невозможно качественно и эффективно решать задачи, стоящие перед правоохранительными органами. В свою очередь, сплоченность не может быть достигнута при отсутствии психологической совместимости полицейских.

Силу всякого коллектива составляет его сплочённость. Сплочённостью коллектива называют близкие отношения между её членами, их готовность поддерживать друг друга. У членов сплочённого коллектива сильно развито чувство групповой идентичности. Они, как правило, держатся вместе, всегда готовы подставить плечо и прийти на помощь друг другу, преданы интересам коллектива. Члены сплочённого коллектива охотно собираются вместе и

активно обсуждают актуальные для них вопросы. Они эмоционально вовлечены в дела своего коллектива, радуются его успехам и переживают неудачи. Атмосферу сплочённых коллективов отличает особый психологический климат. Члены коллектива с низким уровнем сплочённости действуют сами по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Сплочённость - ценностно-ориентационная характеристика системы внутригрупповых связей, отражающая степень совпадения позиций и установок группы в отношении окружающей среды в самом широком смысле (люди, события, задачи). Наиболее важный аспект сплочённости - сближение этических позиций и отношения к деловой сфере [2,с.688].

Эффективная работа всякого трудового коллектива возможна только при наличии высокой сплочённости группы .

Последствия роста групповой сплочённости: сохранение группового членства, усиление влияния, оказываемого группой на своих членов, возрастающее участие в жизни группы, рост индивидуальной адаптации к группе и переживание чувства личной безопасности .

Петровский А.В. связал сплочённость с формированием различных уровней её структуры, среди которых он выделил:

- 1) уровень совпадения профессиональных привязанностей, на которых представлены непосредственные эмоциональные взаимоотношения индивидов в группе;
- 2) уровень совпадения ценностных ориентаций, обусловленных процессом совместной деятельности. Отношения индивидов на этом уровне строятся не столько на основе привязанностей или антипатий, сколько на основе сходства ценностных ориентаций;
- 3) уровень полной включённости в совместную деятельность ("ядро" групповой структуры). Здесь индивиды разделяют цели групповой деятельности и мотивы их поведения связаны с принятием ценностей более общего или высокого уровня, связанные с общим отношением к миру, человеку труду [3,с.48].

Практика правоохранительной деятельности, анализ опыта руководителей ОВД, психологов позволяют выделить некоторые направления работы по сплочению коллектива полицейских. Среди них основными, на наш взгляд, являются следующие:

- Обеспечение приоритета задач сплочения коллективов при создании и изменении их композиции;
- Формирование в общественном мнении подразделения фундаментальных представлений о целях, перспективах, задачах и способах совместной деятельности, положении коллектива среди других коллективов управления и т.д., о внутригрупповых нормах поведения и санкциях за отклонения от них, о системе функционально- ролевой дифференциации в подразделении. [4,с.7].
- Вовлечение членов коллектива в разнообразную совместную деятельность;
- Формирование и укрепление традиций взаимопомощи, взаимовыручки и товарищества;

-Организация коллективной деятельности на основе состязательности с другими подразделениями;

Коррекция статусной структуры и композиции коллектива, представляющая широкий спектр взаимосвязанных внутригрупповых позиций сотрудников: лидера, социометрической звезды, принятого, изолированного, отверженного и др.

Вот почему важной задачей руководителей является формирование сплоченных подразделений полиции, постоянное отслеживание (мониторинг) динамики процессов интеграции и дифференциации в них, принятия своевременных корректирующих мер при обнаружении дезинтеграционных явлений в коллективах. [5,с.23].

Таким образом, эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников правопорядка, во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективе сотрудников; состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; полноты, зависящей от объема реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности сотрудником полиции, в течение длительного периода времени и сохранения устойчивой результативности деятельности, темпа деятельности.

#### Список использованной литературы:

1. Козлов, В.И. Социально-психологический климат - важнейший фактор формирования здоровья в организованных коллективах [Текст] / В.И. Козлов. // Вестник Оренбургского государственного университета. 2002. № 8. с.135-137.
2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2008. 638 с.
3. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столярен\_ко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право
4. Обозов Н. Н. Совместимость и срабатываемость людей. СПб.: Облик, 2000г.
5. Марьин М. И. Диагностика психологической совместности сотрудников в целях профилактики девиантного поведения в органах внутренних дел // Международ\_ный пенитенциарный журнал. 2018. Т. 4. № 1. С. 22–25

**Искакова М.О.<sup>1</sup>, Бейсенбекова Ж.<sup>2</sup>**

### **КӨШБАСШЫЛЫҚ САПАЛАРЫН НАҚТЫЛАУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰҒЫРЛАРЫ**

maris1976@mail.ru

b.jansi@mail.ru

<sup>1</sup>PhD, пед.ғ.к. Alikhan Bokeikhan University, Семей қ.

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты

Қазіргі таңда әлеуметтік және экономикалық өзгерістер жағдайында қоғам адамгершілікті, рухани бай және шығармашылықты, кәсіби және тұлғалық мәдениеттің жоғары деңгейіне ие, Қазақстанды қайта құру үдерісіне қатысуға белсенді қызығушылығы бар адамдарға өткір қажеттілік пісіп жетілді. Отбасы мен мектеп жас тұлғаның тұлғалық өзіндік ерекшелігінің негізін қалайды және оның болашақтағы мінез-құлқының стереотиптерін қалыптастырады, дегенмен, тұлғаның түбегейлі қалыптасуы бастауыш мектеп шағында орын алады. Ұлттық білім берудің барлық буынының сапасын жақсартуда бізді ауқымды жұмыс күтіп тұр. Сондықтан оларға заманауи бағдарламалар мен оқыту әдістемелерін, білікті мамандар ұсыну маңызды»- деп әр жыл сайын сауаттылығы жоғары бәсекеге қабілетті, белсенді, яғни лидерлер қалыптастыру міндетін қойып отырғандығын байқаймыз [1].

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы нәтижесінде бірнеше әлеуметтік - экономикалық тиімділіктер қамтамасыз етіледі деп күтілуде. Соның бірі: «Жаңа формациядағы мұғалімдердің қажетті санда және тиісті біліктілікте қалыптастыру. Еңбек нарығының сұраныстарына сәйкес келетін, азаматтардың кәсіби, қызмет жолында және жеке өсуіне ықпал ететін адами сапаларын дамыту қажет» делінген. Яғни, оқытушылар алдына қоғам талабына сай жоғары интеллектуалды және коммуникативтік қабілетке ие, нарықтық бәсекеде басқаруға бейім, қойылған мақсатқа топтың қызығушылығы мен мүмкіндігін ескере отырып, әр түрлі жолмен жетуге қабілетті азаматтар тәрбиелеу міндетін қойып отыр [2].

Жалпы ұлттық деңгейдегі жоғары оқу орнының басты мақсаты - еліміздің әлеуметтік, экономикалық және саяси өміріне белсенді қатысуға дайын, бәсекеге қабілетті, жеке тұлғаны дайындау. Бәсекеге қабілетті, белсенді жеке тұлға дегеніміз өмірдің қай саласында болмасын еркін де нақты, жауапкершілікпен ойлайтын, әр түрлі жағдайларға бейімделе білетін, бойында шығармашылық қасиеттері қалыптасқан тұлға болып табылады.

Өз іс-әрекетіне маңыздылық дарыту үшін белгілі бір қабілеттерге ие болу жеткіліксіз, оларды дұрыс көрсете білу қажет, жағдайды сезініп керексіз шарттарды өзгерту, объективті факторларға сүйену керек. Студенттің лидерлік әлеуетін ашуға түрлі жағдайларды тиімді көрсету мәселесі аса маңыздылыққа ие. Сол себепті лидерлік мүмкіндіктер және ұйымдастырушылық біліктіліктер - бұл азаматтық-патриоттық маңыздылық позициясынан, дербес жеке қабілеттерін көрсету позициясынан адам белсенділігінің құрылу іргетасы болып табылады.

Зерттеу жұмысы лидерлік және басқарушылық мәселесі қамтылған ғылыми ізденістерге сүйенеді: Б.Д.Парыгин [3], А.С.Чернышев [4], Н.С.Жеребова [5], Р.Л.Кричевский [6], Е.В.Кудряшова [7], лидерліктің тұлғалығын қарастырған Э.Богардус [8]; жоғары кәсіби білім беру жүйесіндегі басқарушылық пен лидерлік В.Ф.Ануфриенко [9], У.Бенине [10], М. Ломбардо [11], Н.Ф.Маслова [12], Д. Сиск және Х.Россели [13] және т.б.

Аталған мәселенің шешіміне қажетті мүмкіндіктерді анықтау үшін теориялық зерттеу барысында әдебиеттерге жасалған талдаулар бойынша

лидерлік туралы мәселе ХІХ ғасырдың аяғы мен ХХ ғасырдың басында шет ел ғалымдарының зерттеу орталығына айналғандығын анықтадық. Ресей ғылымында жастардың лидерлік мәселесі теориялық негізі екі мектеп жағдайында, бірі Б.Д.Парыгин және оның шәкірттерінің, екіншісі Л.И.Уманский [14] мен А.С. Чернышев мектебінде қарастырылған.

Көбінесе ғалымдар А.С.Чернышев, Л.И.Уманский топтағы және ұйымдардағы лидерлік ерекшеліктерді, Н.С.Жеребова мектепке дейінгі және мектеп жасындағы, Р.Л.Кричевский т.б. лидерлік мәселесін арналған еңбектерінде басшылық пен лидерлік ұғымының байланысы қарастырылады және бұл балалық топқа, лидерлік феноменіне қатысты алғашқы ғылыми жұмыс болды. А.Н.Леонтьев лидерлік мәселесінің шешімін іздеу негізінде әрекет жолын анықталды [15].

Қазақстанда лидерлік мәселесі бойынша зерттеу жүргізген саясаттанушы Б.Т. Есполов, Б.Т. Куппаева, А.М. Рахимжанов, Н.А. Абуева, И.Карасев, Б. Аяган, Г. Нурымбетов, А.Н. Нысанбаев, Р.К. Кажыржанов, А.Самай және т.б. еңбектерінде жан-жақты ашылған.

Лидерлік мәселесі нақты әлеуметтік- тарихи жағдайлардағы өзінің өмірлік жолында субъектінің шығармашылық үрдісімен, яғни жеке тұлғаның өзіндік айқындалу мәселесімен байланыста ашылады.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Н.Ә.Назарбаевтың Жолдауы «Қазақстан - 2050» стратегиясы - қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» // Егемен Қазақстан. - 2013, ақпан - 28.
2. Қазақстан Республикасының Білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // [www.edu.gov.kz/..](http://www.edu.gov.kz/..) /bilim\_berudi\_damytudy\_2011\_2020\_zhyldara\_arna.
3. Руководство и лидерство // Сб.науч.тр. ред.Б.Д.Парыгин. - Л., 1973. ion // Bulgarian Educational Journal. – 2019. – Vol. 27, Issue 6. – S. 637-644.
4. Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В. Психологическая школа молодёжных лидеров. - М., 2005.- 275 с.
5. Жеребова Н.С. К вопросу о выдвижении лидеров в студенческих группах/личность и группа // Ученые записи. - 1971.- Т. 139. - 157 с.
6. Кричевский Р.Л. Лидерство в малых группах как объект социально психологического исследование.-Л.: Изд-во ЛГПИ им.Герцена,1973.- 54 с.
7. Кудряшова Е.В. Суханов В.Р. Особенности лидерства как элементы социального управления. Философия и образование- пространство диалога. - Архангельск,2000.- 25 с.
8. Богардус Э.Шкала социальной дистанции Богардуса // [www.psyoffice.rn5-enc\\_psychology-1272.htm](http://www.psyoffice.rn5-enc_psychology-1272.htm).
9. Ануфриенко Л.В. Педагогическое моделирование как один из методов формирования и развития лидерских качеств у студентов // Высшая школа. - 2014. - № 6. - С. 39-42.
10. Бенине У. «Leaders» (with Burt Nanus).-2000.
11. Lombardo M.M.Leadership. Where Else Can We Go? Durham.- North Carolina: Duke University Press, 1987.- 171 p.

12. Маслова Н.Ф., Нешков А.К. Акмеологическая педагогика: факультативный курс.- Орел: ВИПС, 1999.- 88 с.
13. Sisk D., Rosselli H. Leadership: A Specific Type Of Giftedness.- New York: Buffalo, 1987.- 114 p.
14. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников: учебное пособие. - М., 1999.
15. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. -М.: Смысл, 2005. - 431 с.

**Кадирсизова Ш.Б.<sup>1</sup>, Коспанова А.М.<sup>2</sup>**

### **ҚАЗІРГІ ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ МЕДИАҚҰЗІРЕТТІЛІГІ: КӨРСЕТКІШТЕРДІҢ КЛАССИФИКАЦИЯСЫ**

<sup>1</sup>PhD, «Семей медицина университеті» жалпы білім беру пәндері кафедрасының қауымдастырылған профессор м.а.

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
shnar83kz@mail.ru

Дүние жүзіндегі зерттеушілер мен педагогтар мұғалімдерге/тәрбиешілерге медиа білім беру қажеттілігін жиі атап өтеді. Медиа сауатты мұғалім мыналарды істей алады деп күтілуде:

-оқушылардың БАҚ-қа байланысты саналы проблемалық сұрақтар қоюға деген ұмтылысын ынталандыру және дамыту;

-оқытуда зерттеу әдістемесін қолдану, бұл кезде студенттер әртүрлі сұрақтарға жауап беру үшін (БАҚ) ақпаратты өз бетінше іздей алады, курста алған білімдерін жаңа салаларда қолдана алады.

-оқушыларға/студенттерге проблемаларды зерттеу, содан кейін жалпылама қорытынды жасау үшін әртүрлі бастапқы ақпарат көздерін (БАҚ) пайдалану қабілетін дамытуға көмектесу;

- студенттер басқаларды шыдамдылықпен тыңдауға және өз пікірлерін, соның ішінде БАҚ мәтіндеріне қатысты әдептілікпен айтуға үйренетін пікірталастарды ұйымдастыру; көптеген сұрақтарға нақты жауаптар болмаған ашық пікірталастарды жүргізу;

-оқушыларды өздерінің медиа тәжірибелері туралы ойлануға және тапқан түсінігі бойынша әрекет етуге шақырыңыз [1, 87 б.].

Екінші жағынан, «жоғары оқу орындарындағы тәжірибенің жай-күйін зерделеу студенттердің – болашақ педагогтердің медиа-білім берудегідей сапаға ие еместігін көрсетеді. Болашақ педагогтер ақпаратпен жұмыс істеуге дайын емес. Болашақ педагогтердің медиа-білімін қалыптастыруда мақсатты педагогикалық басшылық жоқ» [2, 3б.].

Ал болашақ және қазіргі мұғалімдерді мектеп оқушыларына медиабілім беруге дайындау үшін бізге тек жеке көрсеткіштердің (мотивациялық, контактілі, ақпараттық, перцептивті, интерпретациялық/бағалаушы, практикалық-операциялық/белсенділік, шығармашылық) ғана емес,

медиақұзіреттілігі/медиа сауаттылығы қажет. студенттердің өздері, оқытушылар, оқытушылар, бірақ және олардың медиа-білім беру іс-әрекетіне қажетті кәсіби білімдері мен дағдыларының көрсеткіштері. Осыған орай, мұғалімдердің білім беру іс-әрекетіне кәсіби дайындық деңгейлерінің жіктелуін жалпылау негізінде (медиа-құзырлылық деңгейлерін ескере отырып) сәйкес көрсеткіштер кестесін құрастырдық (9-кесте).

9-кесте. Заманауи мұғалімнің медиақұзіреттілік көрсеткіштерінің классификациясы

Заманауи педагогтің медиақұзіреттілігінің көрсеткіштері	Педагогқа медиа-білім беру қызметіне қажетті кәсіби білім мен дағды көрсеткіштерінің мазмұнын декодтау:	Бұл көрсеткіштің медиабілім берудің негізгі тұжырымдамаларына сәйкестігі:
мотивациялық	медиа-білім беру қызметінің мотивтері: эмоционалдық, гносеологиялық, гедонистік, моральдық, эстетикалық және т.б.; медиа-білім беру саласындағы білімі мен біліктілігін арттыруға ұмтылу	Иә
ақпараттық	медиабілім беру саласындағы хабардарлық деңгейі, теориялық және педагогикалық білімдері	
әдістемелік	әр түрлі типтегі оқу сабақтары мен ғылыми-зерттеу медиа педагогикалық іс-әрекеттер процесінде медиа білім беру қызметінің сапасы	
практикалық-операциялық (белсенділік)	әр түрлі типтегі оқу сабақтары мен ғылыми-зерттеу медиа педагогикалық іс-әрекеттер процесінде медиа білім беру қызметінің сапасы	
креативті	бұқаралық ақпарат құралдарының оқу іс-әрекетіндегі шығармашылық деңгейі	

Бұл классификация болашақ педагогтің оқушылардың ақпараттық мәдениетін дамытуға дайындығына толық сәйкес келеді, оны И.А. Доница «болашақ педагогтің ақпараттық-педагогикалық іс-әрекетке қабілеттілігін көрсететін, мотивациялық мүмкіндікті қамтитын тұтас интегралды жаңа формация. -құндылық, когнитивтік және операциялық компонент» [3, 11б.], сондай-ақ біз бұрын әзірлеген ұқсас көрсеткіштермен [4, 62-63б.], Н.А.Леготина

сипаттаған [5, 146.], Н.А.Коновалова [ Коновалова, 2004, с.85] және басқа да медиа-педагогтар.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Semali, L.M. (2000). Literacy in Multimedia America. New York – London: Falmer Press, 243 p. Горюхина Э.Н. Киноклуб как форма научно-познавательной работы студентов. Новосибирск: Изд-во Новосибирск. гос. пед. ин-та, 1980. 28 с. Венгер Л.А. Психология. – М., 1987.
2. Змановская Н.В. Практикум по формированию медиа-коммуникативной образованности учителя. Иркутск: ИПКПРО, 2002. 53 с.
3. Донина И.А. Формирование будущего педагога к развитию информационной культуры младших школьников: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Новгород, 1999. С.11.
4. Федоров А.В. и др. Медиаобразование. Медиапедагогика. Медиажурналистика. М.: Изд-во Программы ЮНЕСКО «Информация для всех», 2005. CD. 1400 с
5. Леготина Н.А. Педагогические условия подготовки студентов университета к реализации медиаобразования в общеобразовательных учреждениях. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Курган. 2004. 24 с.
6. Коновалова Н.А. Развитие медиакультуры студентов педагогического вуза. Дис. ... канд. пед. наук. Вологда, 2004. С.85.



Кадирсизова Ш.Б.<sup>1</sup>, Боранжанова М.Б.<sup>2</sup>**STEM-БІЛІМ БЕРУ ЗАМАНАУИ МЕКТЕПТІ ДАМУДАҒЫ  
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТӘСІЛ РЕТІНДЕ**

<sup>1</sup>PhD, «Семей медицина университеті» жалпы білім беру пәндері кафедрасының  
қауымдастырылған профессор м.а.

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы  
мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
shnar83kz@mail.ru

Бастауыш сынып оқушыларында шығармашылық қабілеттерін қалыптастыру үшін STEM-білім беру технологиясын қолдану қажеттілігін негіздемес бұрын, "STEM-білім беру" ұғымын анықтауға толығырақ тоқталу керек.

"STEM" ұғымы Америка Құрама Штаттарында XX ғасырдың аяғында, елдің жоғары технологиялық компаниялары ғылымның белгілі бір салаларында жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігін мойындауға мәжбүр болған кезде пайда болды [1,68]. Әр түрлі технологиялардың қарқынды эволюциясы көптеген адамдарды проблеманың шешімін іздеуге мәжбүр етті және 90-шы жылдары АҚШ Ұлттық ғылыми қорының ғылыми білім беру мәселелері жөніндегі отырысында П.Фалетра, ҰҒҚ директорының қолдауымен. Колуэлл ұсынылды, содан кейін "STEM" аббревиатурасы қабылданды [2]. Бұл аббревиатура терминдерді біріктіреді: ғылым – ғылым (тек жаратылыстану пәндерінің бөлімі, яғни биология, география, астрономия, химия, физика және т.б.), Technology – технология, Engineering – инженерия (ағылшын тілінен инженерлік немесе инженерлік өнер деп аударуға болады), Math – математика [3]. "STEM" аббревиатурасының әртүрлі вариациялары бар [4, 69]. "STEAM" белгілі бір танымалдылыққа ие, онда "Art" терминінің бас әрпі қосылады, яғни орыс тіліне аударғанда – өнер. Алайда, аббревиатуралар арасында айтарлықтай айырмашылық жоқ, олар бір нәрсені білдіреді – дайындалған ғылыми-инженерлік кадрларға қажеттілікті қамтамасыз ететін жоғары технологияларды, инновацияларды дамытуға бағытталған бірқатар ғылымдардың бірігуі. Алайда, "STEAM" аббревиатурасы заманауи инновациялық технологиялар үшін шығармашылық пен шығармашылықтың ерекше маңыздылығын көрсетеді. Аббревиатураның тағы бір нұсқасы бар- "STREM", ол білім беру робототехникасын білдіретін R бас әрпін қосады, бұл ғылым мен инновацияны дамыту үшін дизайн мен модельдеудің маңыздылығын көрсетеді.

Білім беру сапасының тиісті деңгейін қамтамасыз етудің маңыздылығын, сондай – ақ оқушылардың "STEM" пәндік саласын зерделеуде уәждемесін түсіне отырып, АҚШ үкіметі жаңа білім беру бағытын-"STEM-білім беруді" дамытуға белсене кірісті. Америка Құрама Штаттарының Конгресі 2009 жылы "STEM-білім беру іс-қимылдарын үйлестіру туралы" заң қабылдады, оған сәйкес бүкіл ел бойынша осы бағыт бойынша мемлекеттік және коммерциялық ұйымдар мен бірлестіктер құрылады [56]. Steam пәндерін

оқығысы келетіндерге қатысты АҚШ-тың иммиграциялық саясаты да ерекше қызығушылық тудырады. Оның арқасында Штаттардағы оқушылардың 40% - дан астамы STEM саласына қатысты ғылымдарды зерттеуді таңдады. Қазіргі уақытта жоғары технологиялық өндірісті дамытатын көптеген елдер АҚШ-тың идеясы мен бастамасын қабылдады және STEM білімінің дамуын барлық жағынан қолдайды. Бұл негізінен STEM дамытуды көздейтін білім беру стратегиялары мен бастамаларын әзірлеу және қолдау болып табылады. Мұндай елдердің ішінде Финляндия, Ұлыбритания, Қазақстан және басқа да көптеген елдерді атауға болады. Осындай елдердің кейбіреулері K-12 STEM деп аталатын оқу бағдарламасын құруға кірісті, бұл білім берудегі осы бағыттың принциптерін мектепке дейінгі кезеңнен бастап негізгі жалпы білім беретін мектептің 12-сыныбына дейін оқытудың әртүрлі сатыларында жүзеге асыруға мүмкіндік береді .

Ресей ғылыми жетістіктерде, ғылым мен өндірістің әртүрлі салаларындағы инновацияларда көшбасшылыққа ұмтылатын әлемдегі ең ірі ел ретінде осы салаларда жоғары білікті мамандардың жетіспеушілігі проблемасына тап болады. "STEM-білім берудің" үлкен артықшылықтарын түсіне отырып, мемлекет бүкіл ел бойынша STEM-орталықтар құруды және білім беру процесіне STEM идеясына негізделген бағдарламаларды енгізуді қолдайды. Қажетті дағдыларды ынталандыру және дамыту және білім алу сонымен қатар әртүрлі олимпиадаларды, конкурстарды, фестивальдар мен турнирлерді ұйымдастырумен қамтамасыз етіледі [5].

Білім беру саясатында үлкен жетістікке жеткен және ғылыми өнертабыстар мен инновациялық технологиялар саласында көшбасшы бірқатар елдер қолдайтын STEM-білім берудің негізгі идеясы неде? Көптеген адамдар бүгінде білім беру негізінен тест түрінде емтихандарды сәтті тапсыруға бағытталғанын мойындайды. Оқушылар әртүрлі пәндер бойынша көптеген теориялық мәліметтер мен фактілерді жаттауға негізделген белгілі бір ұпай санына тестілеуден өтуге "үйретіледі". Жалпы білім беретін мектепті бітіргеннен кейін оқушылар көбінесе осы пәндердің барлығы бір-бірімен қалай байланысты екенін және математика, физика немесе нақты өмірдегі кез-келген басқа пән бойынша алған білімдері оларға қалай пайдалы болатынын түсінбейді. Демек, әлемдік еңбек нарығына жоғары техникалық кәсіпорындардың жұмысын қамтамасыз ете алмайтын және адамзатқа өте қажет ғылым салаларында ғылыми жаңалықтар мен жетістіктер жасай алмайтын мамандардың келуі. Сондықтан қазіргі уақытта STEM-білім беру осындай танымалдылыққа ие және ол жыл сайын өсіп келеді, өйткені STEM-дің жетекші идеялары пәндерді адам білімінің біртұтас саласына біріктіру және осы біртұтас білімді практикада міндетті түрде қолдану болып табылады.

Алайда, STEM білімінің танымалдылығына қарамастан, оны ғылыми-техникалық көшбасшылыққа ұмтылатын әр түрлі елдердің мемлекеттері қолдауы бұл құбылыстың не екендігі белгісіз болып қалады. Бұл тұжырымдаманы анықтауда бірыңғай пікір мен ұстаным жоқ. Әр түрлі ғылыми еңбектерде, ғылыми мақалаларда STEM білімі әр түрлі анықталады: су жұмысында бұл технология деп жазылған [6, 57], екіншісінде-тәсіл [7, 68],

үшіншісінде – жүйе [8]. Кейбір авторлар бұл тұжырымдаманы анықтау мақсатын мүлдем қоймайды, тек оны енгізудің артықшылықтарын сипаттауға тоқталады [9, 43]. Кейбіреулер тек осы құбылыстың мәнін анықтамайтын Үстірт түсіндірумен шектеледі:" STEM-білім беру – бұл жоғары білікті ғылыми-инженерлік кадрларға деген қажеттілікті қамтамасыз ететін жаңа технологияларды игеруге және оларды одан әрі дамытуға бағытталған ғылымдардың бірлестігі " [4, 59]. Қарама-қайшылық STEM-білім беру арқылы болашақ ғылыми-инженерлік кадрларды сапалы оқыту қажеттілігі және студенттерді STEM саласындағы мамандықтарды оқытуға ынталандыру және сонымен бірге осы мәселенің теориялық дамуының нақты болмауы болып табылады. Мұның бәрі отандық мұғалімдердің STEM - білім беру идеяларын түсінуін қиындатады және оны елдің STEM-орталықтарында және жалпы білім беретін мектептерінде енгізуді тежейді.

STEM білімі бойынша материалдың аз мөлшерін және Американдық ғалымдар мен мамандардың осы бағыттағы ғылыми жұмыстарын егжей - тегжейлі зерттей отырып, "STEM білімін" педагогика ғылымында қалыптасқан жаңа тәсілге жатқызу керек.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Breiner J., Harkness S., Johnson C., Koehler C. What Is STEM? A discussion About Conceptions of STEM in Education and Partnerships //School Science and Mathematics. 2012. doi: 10.1111/j.1949-8594.2011.00109.x
2. Фролов А.В. Роль STEM-образования в «новой экономике» США // Вопросы новой экономики. 2010. № 4 (16). С. 80-90.
3. Аверин С.А., Маркова В.А. Stem-технологии в образовании: мода или реальность // Ребенок в современном образовательном пространстве мегаполиса. 2017. С. 193-202.
4. Фролов А.В. Роль STEM-образования в «новой экономике» США // Вопросы новой экономики. 2010. № 4 (16). С. 80-90.
5. Репин А.О. Актуальность STEM-образования в России как приоритетного направления государственной политики // Научная идея. 2017. № 1 (1). С. 76-82.
6. Стрижак А.Е., Слипухина И.А., Полихун Н.И., Чернецкий И.С. STEM-образование: ключевые дефиниции // [Информационные технологии средства обучения](#). 2017. Т. 62. № 6. С. 16-33.
7. Чемяков В.Н., Крылов Д.А. STEM – новый подход к инженерному образованию // Вестник Марийского государственного университета. 2015. № 12. С. 59-64.
8. Сейтвелиева С.Н. STEM-образование // Новые компьютерные технологии. 2010. № 1 (8). С. 96-97.
9. Новиков А.М. Педагогика: словарь системы основных понятий. М: Издательский центр ИЭТ, 2013. 268 с.
10. Бабанский Ю.К. Избранные педагогические труды / сост.М.Ю. Бабанский. М.: Педагогика, 1989. 560 с.

Адилжанова К.С.<sup>1</sup>, Әубәкірова А.И.<sup>2</sup>

## ЖОҒАРЫ МЕКТЕП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ КӘСІБИ БАҒЫТТАРЫНЫҢ ГЕНДЕРЛІК ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

1PhD, Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, психология кафедрасының  
аға оқытушысы

[adilzhanova77@mail.ru](mailto:adilzhanova77@mail.ru)

2Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту  
педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының

2 курс магистранты

Кәсіби бағыт мәселесі бойынша теориялық және эмпирикалық жұмыстардың көптігіне қарамастан - оқушылардың кәсіби өзін - өзі анықтауының себептері мен факторларын анықтау-Б.И. Бурняшов, Е. А. Климов, Е.М. Павлютенков, С.Н. Чистякова, П.А. Шавир; кәсіби өзін-өзі анықтаудағы "мен-тұжырымдаманы" анықтау бойынша-В.А. Поляков, С.Н.Чистякова және т.б.; саналы таңдау процесінде оқушылардың рухани мәдениетінің элементтерін қалыптастыру бойынша професси— Г.П. Шевченко идр.. бүгінгі таңда ге жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағыттағы желісінің гендерлік ерекшеліктері туралы мәселе әзірленді.

Осылайша, біздің зерттеу пәніміз жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағытының гендерлік ерекшеліктері болып табылады. Зерттеудің мақсаты- жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағытының гендерлік ерекшеліктерін зерттеу. Зерттеу гипотезасы: жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағытының гендерлік ерекшеліктері бар, олар мамандық таңдау ерекшеліктерінде көрінеді.

Әдіснамалық негіз ретінде біз С.Бемнің андрогогикалық теориясын және кәсіби бағыт теориясын қолдандық. Л. Рубинштейн. "Бағыт" ұғымын С.Л. Рубинштейн жеке тұлғаның мүдделерін, қажеттіліктерін, бейімділіктерін, ұмтылыстарын сипаттау ретінде енгізді. Фокус мәселесі, ең алдымен, мотивтер ретінде қызметті анықтайтын, өз кезегінде оның мақсаттары мен міндеттерін анықтайтын динамикалық тенденциялар туралы мәселе.

"Гендер" еркектік/әйелдік ұғымдарының құрамдас бөліктері психиканың филогенетикалық анықталған қасиеттері ғана емес, сонымен қатар онтогенезде қалыптасатын әлеуметтік-мәдени формациялар болып табылады. Көптеген тергеушілер біртұтас(холикуто) тұлға еркектік немесе әйелдік емес, андрогиниямен сипатталады, яғни.әйелдердің эмоционалды - экспрессивті стилін қызметтік аспаптық белсенділік стилімен біріктіру, жыныстық рөлдердің қатаң диктаторларынан дене экспрессиясы мен қалауларының еркіндігі. Гендерлік айырмашылықтардың негізгі көзі-қоғам бізге сіңірген әлеуметтік нормалар мен стереотиптер. Гендерлік схеманы өзгерту үшін әрқашан жеке өсумен бірге жүретін күш-жігер және жеке тұлғаның әлеуметтік жетілуіне қол жеткізу қажет [2].

Дегенмен, әр адам жынысына қарамастан кәсіби таңдау мәселесіне тап болады. Кәсіби фокус процесі өте ұзақ және адам таңдау жағдайына тап болған кезде бірнеше маңызды сәттерге ие. Мектептегі оқу кезеңінде тоғызыншы және

он бірінші сыныптарды бітіру сәттері маңызды болып табылады, онда кәсіби қызмет бағытын таңдау қажет [1].

Кәсіби бағыттағы гендерлік айырмашылықтар, жыныстық рөлді сәйкестендірудегі ерекшеліктер көбінесе ерлер мен әйелдердің кәсіби рөлдері туралы идеяларды көрсететін қолданыстағы гендерлік стереотиптердің әсерінен қалыптасқан "ерлер" және "әйелдер" мамандықтарына бөлінуіне, сондай-ақ жыныстық принцип бойынша қоғамда бар кәсіби сегрегацияға, Кәсіби саладағы әйелдер туралы асимметриялық орналастыруға байланысты.

Кәсіби бағдарлау процесінің қарастырылған гендерлік аспектілері оның жеке басын гендерлік әлеуметтендірудің маңызды құрамдас бөлігі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді [3].

Бұл зерттеу №16 орта мектептің 11 "А" сыныбының негізінде жүргізілді. Таңдау келесіге байланысты: мектепте оқу кезеңінде 11-сыныпты бітірген сәт кәсіби қызмет бағытын таңдау қажет болған кезде маңызды болып табылады. Зерттеуге 33 оқушы қатысты, оның ішінде 18 қыз және 15 жасөспірім.

Орта мектеп оқушыларының гендерлік таралуын зерттеу үшін С. Бемның жыныстық рөлдерінің сауалнамасы қолданылды. Зерттеу нәтижелері бойынша келесі тұжырымдар жасауға болады: қыздар мен ұлдардың көпшілігі андрогендік психологиялық жынысқа жататындығы анықталды (әйелдердің эмоционалды-экспрессивті стилін аспаптық қызмет стилімен біріктіру) ( $p < 0.01$ ), яғни олар ерлер мен әйелдердің әртүрлі қасиеттері қатынастарында үйлеседі. Бірақ бұл біртұтас (холикалық) тұлғаны сипаттайтын андрогиния.

Қазіргі жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағытын анықтау Д.Голландтың кәсіби бағыттау әдістемесінің көмегімен жүзеге асырылды. келесі нәтижелер алынды: қазіргі орта мектеп оқушыларының бағыты кәсіпкерлік кәсіби түрімен анықталады ( $p < 0.01$ ). Бұл орта мектеп оқушылары практикалық еңбек пен интеллектуалды күш-жігермен байланысты емес, бірақ энергияны, импульсивтілікті, шытырман оқиғаларға деген сүйіспеншілікті көрсетуге мүмкіндік беретін мамандықтарды таңдауға бейім екенін көрсетеді. Мұндай мамандықтарға суретші, журналист, директор, менеджер, дипломат және т.б. ең танымал мамандықтар шытырман және көркем кәсіби типтерге жатады, ал сирек таңдалатын мамандықтар реалистік және интеллектуалды типтерге жатады ( $p < 0.01$ ).

Қазіргі орта мектеп оқушыларының кәсіби бағытының гендерлік ерекшеліктерін анықтау кезінде психологиялық жыныс, атап айтқанда андрогиния, феминизм және еркектік, сондай-ақ әлеуметтік жыныс (әйелдер мен ерлер) кәсіби түрді таңдауды анықтамайтыны анықталды. Бұл қазіргі жастардың жылдар бойы қалыптасқан ерлер мен әйелдердің кәсіптері туралы нанымдарды ұстануға және ұстануға бейімділігі жоқ дегенді білдіреді. Қорытындылай келе, қазіргі жоғары сынып оқушыларының кәсіби бағыты олардың гендерлік ерекшеліктерімен анықталмайды деген қорытындыға келеміз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Багомаз С.Л. Актуальные проблемы профессионального самоопределения

личности старшеклассника// Психологи. -1997. - №8. - С.8-18

2. Беем С.Л. Линзы гендера. Трансформация взглядов на проблему неравенства полов/ С.Л. Бем.: РОССЛЭН, 2004

3. Кухарчук А.М. Человек и его профессия: учебн. пособие для студентов высш. учеб. заведений/ А.М. Кухарчук, В.В.Лях, А.Б. Широкова. - Мн.: Соврем. Слово, 2006. - 544 с.

Искакова М.О.<sup>1</sup>, Саменова Л.С.<sup>2</sup>

## МҰҒАЛІМ ЖӘНЕ ОҚУШЫ. МҰҒАЛІМНІҢ ОҚУШЫЛАРМЕН БАЙЛАНЫСЫНЫҢ МОДЕЛЬДЕРІ

<sup>1</sup>PhD, пед.ғ.к. Әлихан Бөкейхан университетінің гуманитарлық  
факультетінің деканы

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы  
мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
maris1976@mail.ru  
samenoval@mail.ru

Оқытудағы қарым-қатынас мұғалімнің функцияларының бірі ғана емес, ол осы әрекеттің әмбебап құралы мен формасы болып табылады. Ол қарым-қатынастар мен бірлескен әрекеттерді ұйымдастыру тәсілі ретінде әрекет етеді. Мұғалім үшін табысты болу мәселесін шешуде коммуникациялық қабілеттер мен дағдыларды, оның заңдылықтарын білу ерекше маңызды.

Ал бұл студенттер мұғаліммен бірлескен іс-әрекетке өнімді түрде тартылса, өзара түсіністік орнаса ғана мүмкін болады, яғни. толық педагогикалық қарым-қатынас. Оқыту-тәрбие процесінде мұғалім мен студенттер арасында шынайы ынтымақтастық пен өзара әрекетті орнату кезінде студенттерді мұғаліммен бірлескен шығармашылық әрекетке бағыттау қажет. Сындарлы қарым-қатынас пен нәтижелі оқытудың өзара әрекеттесуін модельдеу үшін негіз ретінде қосуға болатын кемінде үш қағида бар:

1. Оқу іс-әрекетінің өзара әрекеттестік жүйесі ретінде қалыптасуы барысында тек танымдық іс-әрекеттер ғана емес, сонымен қатар қарым-қатынас стилі де, қарым-қатынас стилі де қалыптасуы керек, бұл ретте мұғалім мен оқушылардың өзара әрекеті тәрбие мен қарым-қатынас процестерінде жетекші күш ретінде әрекет етеді.

2. Оқушының танымдық іс-әрекетін, тұлғасын және мотивтерін жетілдіруде мұғаліммен бірлескен өнімді іс-әрекетке белсенді қатысу арқылы оқушының өзіндік өнімді қызметі белсендірілетін өзара әрекеттестік түріне маңызды рөл беріледі. Сындарлы ынтымақтастықта мұғалім де білім алып, шыңдалады.

3. «Мұғалім-оқушы» жүйесіндегі тұлғааралық қарым-қатынастар мен бірлескен іс-әрекеттер оқушының өнімді іс-әрекетінің бірегей құралы болып табылады, онда ол мұғаліммен ынтымақтаса ғана игеретін әрекетін түсінеді. Бұл оқушының өз мүмкіндіктерін, мүмкін әлі де болса, мұғалімнің көмегімен жүзеге асыруына байланысты болады.

Мұғалімдерге оқушылармен табысты қарым-қатынас жасаудың келесі ерекшеліктері тән:

- тұлғаның ашықтығы, оқушыларға мұғалімнің де тұлға екенін түсінуге мүмкіндік беру;
- «оқушыдан» қарым-қатынасты ұйымдастыру қабілеті: оның көңіл-күйіне, ойларына байланысты;
- оқушының орнын алу, оны белгілі бір жағдайда және жалпы танып білу;
- студентті толық қарым-қатынас серіктесі ретінде қабылдау;
- сезімталдық, шыдамдылық, оқушыға деген қызығушылық, эмпатия жасай білу;
- қызығушылықтың әртүрлілігі, білімінің кеңдігі және оларды оқушымен қарым-қатынаста пайдалана білу;
- оның маңыздылығын оқушының санасына сіңіре білу.

Сындарлы қарым-қатынасты қалыптастыру кезінде сіз белгілі бір жұмыс принциптерін ұстануыңыз керек.

1. Мотивациялық дайындық. Бұл принцип мұғалімнің студенттерде бар мотивацияны пайдалана отырып, қазіргі уақытта аудитория үшін маңызды нәрсеге бағдарлануын қамтиды. Бұл принцип мұғалімнің мектеп оқушыларын қызықтыратын кез келген тақырыппен жұмыс істеуге үнемі дайын болуын болжайды.

2. Материалдық тұтастық. Материалдың тұтастығы эмоционалдық, мінез-құлық және когнитивті компоненттердің бірлігі, т.б. ұсынылған ақпарат пен оны тудыратын сезімдер мен эмоциялар арасындағы байланыс. Ол сабақ барысын теңестіру мүмкіндігін болжайды және бұл сабақты өткізудің тұлғаға бағытталған моделінің негізгі тәсілі болып табылады.

3. Жас ерекшеліктерін ескере отырып. Бұл принциппен жасөспірімдік кезеңнің ерекшеліктерін ескеру қажет, мысалы: оқу процесіне бағыттылықтың артықшылығы; гендерлік сәйкестендіру сезімімен, қалыптасып келе жатқан ересектік және «Мен» тәжірибелерінің қалыптасуымен байланысты; абстрактілі ойлаудың қарқынды дамуы, оның әлеуметтенуі мен әдістерінің өзгеруі; рефлексия мен өзіндік сананы белсенді қалыптастыру.

4. Таным әдістеріне сәйкестігі. Бұл принцип ұсынылған материалдың таным әдістерімен (синтез, талдау) сәйкестігін болжайды және сыныптар құрылымында көрінеді. Сабақта «осында және қазір» жағдайын талдауға басты мән беріледі. Жаттығулардан кейін рефлексияның табиғи бөлігі – жалпылау жүргізіледі. Ойындар тұлғааралық қарым-қатынасты жақсартуға және танымдық қызығушылықты дамытуға айтарлықтай әсер етеді. Олар бірнеше функцияларды орындайды: когнитивтік, мотивациялық және бағдарлау. Ойын әрекеті оқушылардың білімін тексеру, материалды бекіту, ой әрекетін белсендіру және оқушының шығармашылық әлеуетін ашу үшін қолданылады.

Сонымен, танымдық қызығушылықты дамыту және мұғалім мен оқушының өнімді өзара әрекеттесуін орнату сындарлы қарым-қатынастың негізі болып табылады. Мұғалім үшін ең бастысы – оқушылармен ынтымақтаса жұмыс істеу қабілетін, ынтасын және қабілетін тәрбиелеу, бірлескен іс-әрекетке қатысушы болу және оқушыны жеке тұлға ретінде көру қабілетін дамыту.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Бодалев А.А. Психология о личности. – М., 1983.
2. Венгер Л.А. Психология. – М., 1987.
3. Добрович Б. Учителю о психологии и психогигиене общения. – М.: Просвещение, 1990.
4. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении. – М., 1987.
5. Леонтьев А.А. Психология общения. – М.: Смысл, 1997.
6. Леонтьев А.А. Язык и речевая деятельность в общей и педагогической деятельности. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003.
7. Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения. – М., 2002.
8. Потюков В.Ю. Основы педагогической технологии. – М., 1991.

**Кадирсизова Ш.Б.<sup>1</sup>, Баймухашева К.Н.<sup>2</sup>**

**ЖЫЛДАМ ОҚУ БАСТАУЫШ СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ  
ҮЛГЕРІМІН АРТТЫРУ ӘДІСІ РЕТІНДЕ**

<sup>1</sup>PhD, Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, психология кафедрасының аға оқытушысы

<sup>2</sup>Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, «Бастауышта оқыту педагогикасы мен әдістемесі» мамандығының 2 курс магистранты  
indir.85@mail.ru  
bajmuxasheva70@bk.ru

Мақала бастауыш мектеп жасындағы балаларды бастауыш мектепте оқыту жағдайында жылдам оқу әдістемесін қолдану мәселесіне арналған. Мақалада оқу дағдысының қалыптасуының мектеп бағдарламасын сәтті игеруге тәуелділігі, сондай-ақ жылдам оқу әдісін қолданудың артықшылықтары қарастырылады.

Оқу-бұл күрделі психологиялық іс-әрекет арқылы жүзеге асырылатын жазбаша сөйлеуді семантикалық қабылдаудың және оның хабардарлығының күрделі процесі. Дұрыс және саналы оқу арқылы бастауыш мектепте негізгі мақсат жүзеге асырылады: бастауыш сынып оқушыларының бастауыш мектептің білім беру бағдарламаларын меңгерудегі танымдық дағдылары мен дағдыларын дамытуды қамтамасыз ететін негізгі жалпы білім беру білімдерін игеру [2].

Оқытудың инновациялық әдістеріне сұраныс білім жүйесіндегі өзгерістер мен жаңартулардың жылдамдығымен ғана емес, сонымен қатар деректер көлемінің үлкен өсуімен де байланысты. Үлкен және динамикалық өзгертін ақпараттық өрісті шарлау қажеттілігі онымен жұмыс істеудің күрделі дағдыларын қажет етеді. Оқу әлі де білім алудың негізгі әдістерінің бірі болып табылады. Оқу дағдыларын жетілдіру мәтіндік ақпаратпен тезірек және тиімді



жұмыс істеуге ғана емес, сонымен қатар жылдам оқу арқылы адамның интеллектуалды қабілетін сапалы өзгертуге мүмкіндік береді [4].

Бастауыш мектепте оқушыларды оқытудың негізгі міндеттерінің бірі-дұрыс, еркін, саналы және мәнерлі оқу дағдыларын қалыптастыру және дамыту. Алайда, бастауыш соныштардағы әдебиет оқу сабақтарында шығарманың мазмұнын талдауға бастымдық берілуде, ал оқу техникасын жетілдіріп сабақтан мың уағызда ата-аналардың мойнына жүктеледі. Нәтижесінде қосымша білім беру курстарына немесе сабақтарына бару қажеттілігі туындайды, оның мақсаты күрделі сөйлеу әрекетінің техникалық жағын - оқуды одан әрі жетілдіру болып табылады.

Н.А.Рябушкин өз еңбектерінде оқу қабілетіне анықтамалар жиынтығы кіретінін атап көрсетті: буындарды сөзге келтіре білу, жалпы мәтіндегі сөздердің мағынасын анықтау, оның эмоционалдық жағын түсіну. Н. Ф. Бунаков мұғалімнің оқуды оқытуда ең маңызды мақсат қоюы, сөзге жататын мағынаны үйлестіру дағдыларын қалыптастыру және дамыту, мәтіннің сөйлемдерінде айтылған ойды оқу үшін игеру және осы сөйлемдер арасындағы байланысты түсіну маңызды деп санады [1].

И.Т. Федоренко өз зерттеулерінде мұғалімнің осы процесті басқаруы арқылы бастауыш сынып оқушыларын оқуға үйретудің көптеген әдістері мен әдістерін көрсетті [3].

Көптеген көрнекті тұлғалар бастауыш сынып оқушылары арасында Оқу сапасын жақсарту мәселесін зерттеді және бұл мәселе тез дамып келе жатқан бағытта — жылдам оқуда көрініс тапты.

Жылдам оқу-бұл мәтіннің мазмұндық тереңдігін игерудің жоғары деңгейімен ақпаратты тез, тиімді және толық түсіну қабілеті. Қосымша білім беру мұғалімдері өз жұмысында В. Н.Зайцева, И. Г. Пальченко, Г.Г. Мисаренко, О. А. Андреев, Л. Н. Хромов және т. б. сияқты қайраткерлердің еңбектерін пайдаланады. жылдам оқу оқу қателіктерін жоюға, "тежеу" сәттерін жою арқылы оқу жылдамдығын автоматты түрде арттыруға көмектеседі.

Қалыптасқан және дамыған оқу дағдысы бастауыш сынып оқушысының үлгерім деңгейіне әсерін көрсететін критерий болып табылады. Сонымен, оқушы неғұрлым баяу оқыса, оқылған материалды игеруге немесе тапсырманы орындауға соғұрлым көп уақыт кетеді. Оқу техникасы төмен балалар оқудың бастапқы кезеңдерінде жоғары нәтижелерге қол жеткізе алмайтыны статистикалық дәлелденген.

Жылдам оқудың пайдасы. Жылдам оқу-бұл оқу кезінде ақпаратты тез сіңіру қабілетін дамытуға ғана емес, сонымен қатар оның әртүрлі көріністерінде ойлаудың көптеген жақтарын дамытуға ықпал ететін дағды. Зейін мен назар тоқтату оқу процесінің негізі болып табылады. Ақпаратты тез игеру балаға өткен материалдың үлкен көлемін жақсы есте сақтауға көмектеседі. Қазіргі студенттер өте баяу оқиды, бірақ оқу жылдамдығының жылдамдығы сәтті оқу үшін ерекше маңызға ие. Жылдам оқудың негізі ақпаратты визуалды қабылдау болып табылады. Әдетте адам көзі бірнеше жолды оқығанда 1-4 рет тоқтайды. Мектептегі әртүрлі пәндер бойынша оқу

үлгерімі оқушылардың сабақ тақырыптарын қаншалықты сапалы меңгеруіне байланысты.

Жылдам оқу мәтіннің мазмұнын жақсы түсінуге және оны дұрыс талдауға, прозалық шығармалардан өлеңдер мен үзінділерді тез үйренуге мүмкіндік береді. Орта және жоғары сыныптарда оқу жүктемесі едәуір артады, сондықтан жылдам оқу дағдыларын дамытуды бастауыш мектеп жасынан бастап, оқушылардың ақыл-ойы жана ақпаратты мүмкіндігінше тез сіңіруге дайын болған кезде бастауға кеңес береміз. Кез-келген оқытудың жетістігі студенттің білім беру процесіне қатысу дәрежесіне және қызығушылығына, белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуге деген ұмтылысына, сондай-ақ өзінің қызығушылықтарының оқу пәніне сәйкестік дәрежесіне байланысты.

Жылдам оқу, оқудың неғұрлым жетілдірілген түрі ретінде, оқудың техникалық және семантикалық аспектілерін дамытудың жоғары деңгейін талап етеді. Осы құзыреттілікті мақсатты түрде дамыту әдістерін қолдану жалпы және жеке танымдық дағдыларды, соның ішінде ақпаратты қабылдау және өңдеу дағдыларын жетілдіруге әкеледі. Алайда, адамға қосымша мүмкіндіктер ашатын арнайы дағдыларды меңгеру оқытудың басталуында маңызды ынталандырушы фактор және кейіннен оқытудың тиімді құралы бола алады[4].

Осылайша, жылдам оқуды оқыту әдістемесін қолдану арқылы бастауыш сынып оқушыларының үлгерімін арттыруға болады, өйткені бұл әдісті қолданған кезде баланың оқыған мазмұнын саналы түрде қабылдаудың барлық қажетті шарттары жүзеге асырылады, бұл жалпы оқу дағдысын ғана емес, сонымен бірге баланың сөйлеу құзыреттілігін де дамытуға мүмкіндік береді. Мұндай әдістемені білім беру процесіне енгізу білім беру білімінің белгілі бір көлемін алу үшін қажетті уақыт пен күш-жігерді оңтайландыруға, сондай-ақ оқу және өзін-өзі тәрбиелеу процесінде тұлғаның мотивациясы мен жеке қызығушылығын арттыруға мүмкіндік береді.

#### Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Белукова, В. Б. Умение читать: И. А. Бунин и А. Т. Твардовский / В. Б. Белукова // Словесное искусство Серебряного века и Русского зарубежья в контексте эпохи («IV Смирновские чтения»): материалы IV Международной научной конференции, Москва, 06–07 февраля 2020 года. — Москва: Московский государственный областной университет, 2021. — С. 32–39. — EDN JYFJVP.

2. Пигарева, Е. А. Развитие коммуникативных умений младших школьников на уроке литературного чтения / Е. А. Пигарева, Е. Б. Плаксина // Филологическое образование в период детства. — 2019. — № 26. — С. 161–167. — EDN NUHZE.

3. Стрижак, Н. Ю. Развитие техники чтения младших школьников на уроках русского языка посредством написания зрительных диктантов И. Т. Федоренко / Н. Ю. Стрижак, В. М. Каримова // Интеграция в психологии: теория, методология, практика: Сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, Ярославль, 04 мая 2021 года. — Ярославль:

Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2021. — С. 171–174. — EDN IWUQTS.

4. Bilaya Angelina. Speed Reading as a Psychological Problem. / E3S Web of Conferences 258, 07062 (2021).

**Адилъжанова К.С.**

## **«ЭМОЦИОНАЛДЫҚ ИНТЕЛЛЕКТ» ҰҒЫМЫН НАҚТЫЛАУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ ТҰҒЫРЛАРЫ**

PhD, Семей қаласының Шәкәрім атындағы университеті КеАҚ, психология кафедрасының  
аға оқытушысы  
adilzhanova77@mail.ru

Кез келген маманның, соның ішінде әлеуметтік педагогтың кәсіби жетістігі дәстүрлі түрде оның білімімен, дағдысымен, эрудициясымен және ойлау қабілетімен, интеллект деңгейімен, т.б. байланысты. Дегенмен жалпы интеллектінің жоғары деңгейі көп жағдайда жеткілікті бола бермейді, сондықтан соңғы кездері дүние жүзінің зерттеушілері интеллектінің құрамдас бөлігі ретінде эмоционалдық интеллект мәселесіне баса назар аударуда.

Эмоционалдық интеллект тұжырымдамасын теориялық, тұғырлық анықтаудың мәнін ашу үшін эмоционалдық интеллект туралы идеялардың генезисін, оны құрылымдық зерттеудің тәуелсіз жеке пәні ретінде қарастырудың алғышарттарын сипаттауға тура келеді.

Эмоционалды және рационалды мәселесі ежелгі заманнан бері адамдарды алаңдатып келеді. Эмоционалдық интеллект туралы түсініктердің алғышарттары, адамдағы эмоционалды және рационалды бастау бірлігі идеясы, олардың бір уақытта даму қажеттілігі бастапқыда философиялық және діни ілімдер аясында пайда болып дамыды [1].

Сан ғасырлық батыс дәстүрінен бастау салған Сократ пен Платонның көзқарастары бойынша, ақыл эмоциялардан жоғары болып саналады. Ежелгі философтардың көзқарасы бойынша, ақыл мен эмоцияның өзара байланысы мырза мен құлдың қарым-қатынасын білдіреді, оның идеалы эмоциялардың деструктивті әсеріне ағартушы ақыл-ойдың толық бақылауы болып табылады. Платон сезімнің үш түрін ажыратады: тұтастай дене табиғатымен сезіну, яғни ол қышыну және оны қасумен тыныштандыруға болады; дене де, жан да қатысатын сезімдер, яғни аштықты асты күту арқылы жеңілдету; жанның өзінде пайда болған сезімдер, яғни құмарлық пен махаббат т.б. секілді.

Дененің де, жанның да сезінуге бір уақытта болған жағдайларда, эмоцияларда күшті танымдық элемент болады. Осылайша, Платон рационалдылықтың адамның эмоционалды өміріне қатысуын жоққа шығармайды.

Аристотель когнитивті және эмоционалды процестердің байланысы туралы идеялардың дамуына айтарлықтай үлес қосты. Ғұлама ойшыл

«Риторика» еңбегінде, эмоцияларды қарастыра келе, келесі ойды білдіреді:

«Аса қатты адамның жай-күйін түрлендіретін нәрсе, оның ойлау қабілетіне әсеретеді және ләззат пен азап ілесіп бірге жүреді».

Аристотель ашулану мен қорқыныш эмоцияларына айрықша назар аударады, оның пікірінше, ақылға бағынып, этикалық мақсаттарға қызмет ету керек. Мысалы, Аристотель ашулану эмоциясын арандатуға табиғи реакция ретінде (жеккөрушілік, елемеу немесе өрескелдік) және ақыл-ой жағынан өсіруге болатын моральдық күш ретінде түсіндірген. Ұлы философ ашуды тудыратын ынталандыруды бағалаудағы когнитивті компоненттің рөлін атап өткен алғашқы теоретик болды. «Никомах этикасында» Аристотель [2]. ашуланудың орынды немесе орынсыз болатын жағдайларды, сондай-ақ ашу қарқындылығының дәрежесін егжей-тегжейлі қарастырады. Ол «Әркім ашулана алады – бұл оңай. Алайда оған лайықты адамға ашуды керек мөлшерде, тиісті уақытта білдіру, белгілі бір мақсатқа және тиісті формада жеткізу – оңай емес» деп пайымдаған. Аристотель бейімделгіш қабілетін эмоцияның болуы немесе болмауы емес, ақыл-ой арқылы қол жеткізілетін эмоциялардағы өлшем деп санайды [3].

Аристотель ілімінің ретроспективасында эмоционалды және рационалды қатынастарды, адамгершілік - гуманистік қасиеттер әлеуметтік педагогтың негізгі сипаттамалары ретінде ғылыми мақаламызда жан-жақты қарастырылды.

Аристотельдің идеялары ағартушылық ойшылдардың еңбектерінде одан әрі дамыды. Р. Декарт. [4, 481-486б.] «Жанның құмарлығы» трактатында аристотельдік эмоциялар теориясының когнитивті-бағалау компонентін жаңа контекстке қайта біріктірді. Оның түсінігіндегі эмоциялар жан ұғымымен белгіленген жоғары психикалық процестермен тығыз байланысты құмарлықтардың ерекше түрі болды.

Р. Декарттың эмоцияларға деген көзқарасы екіұштылыққа ие. Ол функционалды және дисфункционалды жақтарын да атап өтеді. Р. Декарт және Аристотель үшін де эмоцияны реттеудің кілті – ақыл. Егер эмоциялар адамның пайымдау қабілетіне нұқсан келтіруі мүмкін болса, онда ақыл құмарлықты адамның «мен» қызметіне бағыттай алады.

Зерттеу жұмысымыздың аясында педагогика және психология ғылымында іргелі және қолданбалы зерттеулерде «эмоционалдық интеллект» ұғымының ғылыми таным объектісі ретінде зерттелуінің теориялық аспектілерін зерделеп, эмоциялардың психологиялық теорияларын анықтап қарастырдық [5].

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Туякова У.Ж., Шалгынбаева К.К. Болашақ әлеуметтік педагогтардың эмоционалдық интеллектісін қалыптастыру әдістемесі // Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті. – Астана, 2022. – ақпан – 28. – №5.

2. Аристотель. Никомахова этика // <http://www.civisbook.ru/files/File/Aristotel.Nikomakhova.pdf>. 17.08.2019.

3. Shalgynbayeva K.K., Tuyakova U.Zh. Emotional competence of the social teacher. *StrategieS for policy in Science and education // Bulgarian Educational Journal*. – 2019. – Vol. 27, Issue 6. – S. 637-644.

4. Декарт Р. Сочинения: в 2 т. – М.: Мысль, 1989. – Т. 1. – 654 с.

5. Маслоу А. Самоактуализация // В Кн.: Психология личности. -М.,1982. -С.108-117

**Оралканова И.А.<sup>1</sup>, Дашковская З.А.<sup>2</sup>**

## **ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

Доктор PhD по специальности педагогика и психология

Магистрант ОП – «7М01301 - ПМНО»

кафедра педагогики

НАО «Университет имени Шакарима г. Семей»

[indir.85@mail.ru](mailto:indir.85@mail.ru)

[dazina@yandex.ru](mailto:dazina@yandex.ru)

В настоящее время в нашей стране происходят процессы модернизации системы образования. Эти изменения нацелены на расширение образовательного пространства, включение в него всех детей, не взирая на стартовые возможности. Данным требованиям в полной мере отвечает инклюзивное образование. Оно предполагает полное включение лиц с особыми образовательными потребностями в образовательный процесс общеобразовательной школы.

Термин «толерантность» многозначен, особенно ярко выражено при рассмотрении психологической стороны его наполненности. На наш взгляд, наиболее полное определение толерантности представлена в работах М.С. Мацковского [4]. Он описывает толерантность как определенное качество взаимодействия между субъектом и объектом толерантности, характеризующее готовностью субъекта принимать социокультурные отличия объекта, включающие в себя внешние признаки, высказывания, особенности поведения и т.д.

Им выделены следующие виды толерантности как личностного феномена: гендерная, возрастная, образовательная, межнациональная, религиозная, географическая, межклассовая, маргинальная, физиологическая.

На наш взгляд интерес представляют работы авторов, которые изучали толерантность в контексте педагогического взаимодействия – С.Н. Толстикова, И.В. Воробьева, А.В. Коржуева, П.Ф. Комогорова и др. Так, например, И.В. Воробьева [2] рассматривает толерантность как многоаспектный конструкт, составляющими которого являются когнитивные, поведенческие, личностные компоненты и психофизиологические предпосылки.

В своем исследовании автор С.Н. Толстикова [6] выделяет следующее определение толерантности – свойство личности, целостное интегральное явление, включающее в себя следующие компоненты: внутренние условия

(особенности субъекта); ситуацию (условия, в которых существует субъект); переживания отношения к ситуации (личностный смысл).

По мнению Т.Ю. Фадеевой, педагогическая толерантность – особый вид толерантности, который проявляется в профессиональной деятельности специалиста сферы образования, в его готовности и способности принимать отличия любого участника образовательного процесса по социальным и личностным признакам [3, с. 74].

Основа для создания технологий формирования толерантности в педагогической практике должен составлять анализ изменений этой характеристики на протяжении онтогенеза человека. Толерантность в качестве личностной характеристики человека, безусловно, имеет особенности развития в каждом возрастном периоде, и формировать толерантность, например, у школьника нужно другими методами и средствами, нежели у студентов.

Ю.В. Пайгунова [5] в своей работе «Развитие толерантности в онтогенезе личности» выделяет следующие этапы развития данного качества в соотношении с возрастом человека. Первый этап определяется как латентный от новорожденности до 1-2 года жизни. Он является фундаментальным для формирования толерантности.

Главной характеристикой данного этапа является переход от рефлекторного к психическому познанию мира. Другой специфической чертой его является то, что развитие эмоциональной сферы несколько опережает развитие когнитивной сферы ребенка. Максимальное воздействие на формирование толерантности происходит в данный период через эмоциональную сферу, поэтому условно его можно назвать эмоциональным. Вторым этапом выступает период дошкольного детства – «собственно детский», или «эмпирический».

Важнейшее достижение данного возрастного этапа то, что ребенок начинает постигать границы не только своей, но и чужой терпимости. Третий этап школьного детства связан с новой степенью включенности ребенка в социальные отношения – «коллективный этап».

К социально - психологическим феноменам, влияющим в этот период на формирование толерантности личности, стоит отнести конформность, высокую внушаемость установочных образований.

Следующий этап становление толерантности определен Ю.В. Пайгуновой, как «созревающий (кризисный, эгоцентрический)». Данный период онтогенетически соответствует юношескому периоду развития личности, связанному с формированием индивидуальных ценностных ориентаций, принципов и других морально-нравственных императивов. Юношеский бунт способствует расширению границ толерантности и выводит толерантность на новый уровень. Пятым этапом выступает обретение лично зрелой, осознанной установки на толерантность. В это время происходит ускорение социального развития личности, максимальное вовлечение её в различные сферы общественных отношений и деятельности.

Таким образом, представленная в работе Ю.В. Пайгуновой [5] характеристика этапов формирования толерантности в онтогенетическом

контексте позволяет говорить о том, что наиболее благоприятным периодом для этого дают возрастные особенности юности – ранней взрослости, на наш взгляд, наиболее благоприятные для развития толерантного отношения к другим людям.

Так, например, Б.Г. Ананьев [1] считает студенческий возраст сензитивным для развития социогенных возможностей человека.

Так же «...18 – 20 лет – это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера» [цит. по 7, с. 2]. Прежде всего, это период стабилизации личности, становления характерологических черт. В этом возрасте активно протекает нравственное развитие, усиливается сознательная регуляция поведения. Преобразуется и стабилизируется система ценностных ориентаций в сравнении с подростковым возрастом.

В связи с этим, на наш взгляд, специально организованная технология по осознанию и преобразованию собственной системы ценностей будет продуктивной и актуальной. Все это способствует: во-первых, развитию именно социально - значимых качеств, одним из которых и является толерантность; во-вторых, становлению индивидуальной системы отношений – отношения к различным социальным группам становится более обобщенным, принципиальным.

Однако в настоящее время процесс формирования толерантности как личностно-профессионального качества у будущих педагогов сопряжено со следующими трудностями: отсутствием четко однозначной интерпретации понятия «толерантность» в психолого-педагогической теории и практики; недостаточно разработанной технологией формирования данной компетенции в период обучения в вузе. В основе толерантности педагога как личностно-профессионального качества лежит понимание самооценности личности каждого человека. Оно представляет установку на гуманистический тип взаимодействия, которое проявляется в личных действиях учителя.

Толерантность как личностно-профессиональное качество имеет более высокий уровень сформированности у студентов педагогического факультета. Это связано с большим количеством часов по курсам психологии, педагогики. В процессе углубленного изучения данных дисциплин будущие педагоги формируют свою гуманистическую позицию. Таким образом, теоретическое исследование источников, посвященных толерантности, позволило прийти к выводу, что этот феномен представляет собой интегральное образование, означающее психосоциальную характеристику личности с доминантной направленностью сознания на терпимое, бесконфликтное коммуникативное поведение, на особый доброжелательный тип взаимодействия индивида с другими людьми. При рассмотрении толерантности мы можем отметить, что данное явление по своей структуре включает несколько составляющих: терпимость в отношении к другому человеку, осознанное, осмысленное терпимое поведение.

Один из его ключевых компонентов – эмоциональное отношение к партнеру, т.е. выделяют следующие составляющие толерантности:

поведенческую, когнитивную, мотивационную, эмоциональную. В нашем исследовании толерантность рассматривалась как составная часть комплекса целей процесса подготовки будущих педагогов, как личностное качество, которое может быть развито в процессе обучения, воспитания и самовоспитания студентов, и в последствии сформироваться в профессиональную компетенцию педагога.

Список использованной литературы:

1. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды. Текст: в 2 т. / Б.Г. Ананьев; под ред. А.А. Бодалева, Б.Ф. Ломова. – М.: Педагогика, 1980. – 230 с.
2. Воробьева, И.В. Феномен толерантности в контексте педагогического взаимодействия: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / И.В. Воробьева. – Екатеринбург, 2006. – 170 с.
3. Исакова, Т.А. Толерантность педагога как профессионально важное качество/ Т.А. Исакова // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2014. - №4. – С. 68-74.
4. Межкультурный диалог: исследования и практика: сб. науч. ст. / под ред. Г.У. Солдатовой, Т.Ю. Прокофьевой, Т.А. Лютой. – М.: Центр СМИ МГУ им. М.В. Ломоносова, 2004. – 304 с.
5. Пайгунова, Ю.В. Развитие толерантности в онтогенезе личности / Ю.В. Пайгунова // Известие Саратовского ун-та. Новая серия. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2013. - Т.2. - Вып. 1(5). – С. 19-25.
6. Толстикова, С.Н. Технология развития толерантности специалиста социально-педагогического профиля: дис ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / С.Н. Толстикова. – М., 2013. – 346 с.
7. Углова, Т.В. Формирование толерантного отношения к другому у студентов: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.07 / Т.В. Углова. – СПб, 2008. – 176 с.

Нурекенова А.Н., Акпарова А.С.

**РАЗВИТИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ У УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ  
КЛАССОВ ПО ЕСТЕСТВЕННО-МАТЕМАТИЧЕСКОМУ  
НАПРАВЛЕНИЮ В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕННОЙ НАГРУЗКИ  
УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ**

к.б.н., доцент кафедры естественно-научных дисциплин  
магистрант специальности 7М01504 - «Химия» кафедры естественно-научных дисциплин  
ГУ имени Шакарима, г.Семей  
[turarbota2012@mail.ru](mailto:turarbota2012@mail.ru)

В статье кратко рассмотрены цели и задачи преподавания химии в старших классах по естественно-математическому направлению в условиях сокращенной нагрузки учебной программы. Показано, что, несмотря на



важность и актуальность этих целей, происходит постепенное вытеснение химии из учебных планов средней школы.

*Ключевые слова:* сокращённая нагрузка, химическое образование, лицейский компонент, учебник, лабораторный практикум.

Усвоение некоторого минимального объема химических знаний, формирование в сознании школьников «химической картины мира» обеспечивают выработку реалистичного взгляда на мир, научное мировоззрение, культуру мышления и поведения, что и является основной целью общего среднего образования. Химия наполняет конкретным содержанием многие фундаментальные представления о мире: связь между строением и свойствами сложной системы любого типа, вероятностные представления, хаос и упорядоченность, законы сохранения, формы энергии, атомистическое учение, единство дискретного и непрерывного, эволюция вещества и т.д. В этом состоит одна из главнейших целей химического образования в школе, и этим прежде всего определяется его значение для формирования личности. [1, с. 62]

Современное образование сталкивается с проблемой сокращения учебной программы из-за различных причин, таких как пандемия, экономические кризисы и т.д. В связи с этим возникает необходимость в поиске эффективных методов обучения, которые позволят учащимся освоить материал за более короткий срок. В условиях сокращенной нагрузки учебной программы обучающимся может быть сложно успеть освоить все материалы.

Уже сегодня в нашей стране есть регионы, в школах которых химию не изучают в старших классах. В соответствии типовым учебным планам сокращённой образовательной программы в старшей школе ученики выбирают для изучения два предмета из четырех – химии, физики, географии и биологии. Понятно, что в условиях бытующей в нашей стране агрессивной хемофобии, то есть боязни химии, старшеклассники преимущественно будут выбирать физику, географию и биологию, а химия останется за бортом. [2, с. 2] Планируемая Министерством просвещения Республики Казахстан профилизация старшей школы предусматривает организацию десятка профилей в семи из которых предмет химия отсутствует. В условиях обновленной программы обучения на изучение предмета химия в старших классах по естественно-математическому направлению отводилось 2–3 часа в неделю, а на сегодняшний момент, при сокращенной образовательной программе количество часов в неделю составляет 1 час. Вместе с тем опыт показывает, что одночасовые курсы не эффективны и имеют тенденцию исчезать из учебного плана. [3, с. 21] В несколько лучшем положении физика, география и биология, но и эти дисциплины под угрозой сильного сокращения. Не отрицаем, что профилизация школ в старшем звене в своем основном замысле ориентирована на выбор будущей профессии, но следует отметить, что казахстанское общество в некотором моменте выбирает школу не по профилю обучения, а по близости расположения школы от дома. Таким образом, наблюдается отчётливая тенденция на сокращение естественно-научных предметов в средней школе.

**Далее рассмотрим комплекс мер, которые следовало бы предпринять для исправления сложившейся ситуации.**

Школьная программа по химии за минувшие года несколько сократилась, но не претерпела при этом качественных изменений, чтобы не «перегрузить» детей она стала примерно на треть короче. Все отечественные учебники химии, включая и вышедшие в последние годы построены принципиально одинаково. Лучшие из наших учебников давали и дают возможность мотивированным школьникам получить представление об основах химии и служат добротной базой для дальнейшего инженерного, естественно-научного или медицинского образования. Главный недостаток практически всех действующих учебников заключается в том, что они перегружены теорией, материалом, который не только труден для восприятия большинством старшеклассников, но и никогда им не понадобится. Дистанция между учебником и реальной жизнью избыточно велика, а сами учебники скучны. Нужен учебник и программа базового уровня, т.е. для немотивированных школьников. Выпускники средней школы должны владеть ключевыми научными идеями курса химии. [4, с. 31]

Один из ключевых методов развития практических навыков у учащихся старших классов по естественно-математическому направлению в условиях сокращенной нагрузки учебной программы – это внедрение лицейского компонента. Лицейский компонент по химии призван развивать интерес к этой удивительной науке, формировать научное мировоззрение, расширять кругозор учащихся. Особенность лицейского компонента – его тесная связь с окружающим миром, междисциплинарный характер, связь с экологией, биологией. Вопросы, рассматриваемые в курсе, выходят за рамки обязательного содержания, но в то же время, они примыкают к основному курсу. При изучении данного компонента наряду с приобретением дополнительных знаний по химии и биологии, совершенствованием навыка проведения химического эксперимента, развивается способность самостоятельно приобретать знания, оценивать информацию, излагать свое мнение по обсуждаемому вопросу, выслушивать мнение других. Курс позволит полнее учесть интересы и профессиональные намерения старшеклассников, следовательно, сделать обучение более интересным, соответственно получить более высокие результаты. Приведем примеры курсов лицейского компонента: 10 класс «Химия в задачах и упражнениях», 11 класс «Основы органической химии». При изучении химии на уроках лицейского компонента особое внимание уделяется развитию практических навыков обучающихся.

Также важным приемом является использование практических заданий и лабораторных работ. Они помогают учащимся лучше усваивать теоретический материал и применять его на практике. [5, с. 49]

Твёрдо установлено, что изучение химии в школе не может быть успешным без выполнения каждым учащимся лабораторных работ, без контакта учащихся с веществами, которые в противном случае становятся для них абстракцией. Методистами уже давно разработаны различные варианты школьного практикума. Проблема состоит в его реализации, которая блокирована отсутствием в тысячах казахстанских школ химических

кабинетов, трудностями систематического снабжения школ реактивами, химической посудой. Было бы логично максимально насытить практические работы и демонстрационные эксперименты продукцией бытовой химии, веществами, с которыми человек регулярно сталкивается в повседневной жизни. [6, с. 15]

И еще одна мера, которую следовало бы предпринять для исправления ситуации, это организация наличия школ разных профилей в одном квартале, что обозначает строительство новых школ.

Эффективные методы развития практических навыков у учащихся старших классов по естественно-математическому направлению в условиях сокращенной нагрузки учебной программы включают в себя использование учебника и программы базового уровня для немотивированных школьников, интерактивных технологий, практических заданий и внедрение лицейского компонента. Эти методы помогают учащимся успешно освоить материалы за более короткий срок и подготовиться к экзаменам. Важно помнить, что каждый обучающийся уникален, поэтому преподаватели должны индивидуально подходить к каждому ученику и помогать им в освоении материалов.

Список использованных источников:

1. Лисичкин Г.В., Леенсон И.А. Какая химия нужна школе? // Наука – образованию, 2012, № 2. С. 62–74.
2. Стрельникова Л.Н. Хемофилия. // Химия и Жизнь, 2015, № 2, С. 2–6.
3. Химия и общество. М.: Мир, 1995, 560 с.
4. Лисичкин Г.В., Карпухин А.В. Химические термины и понятия в средствах массовой информации. // Химия в школе, 2007, № 9. С.30–35.
5. Чертков И.Н. О некоторых проблемах ученических опытов. // Химия в школе, 1981, № 3. С. 49–52.
6. Хофман Р. Особый химический взгляд. // Химия и жизнь, 2011, № 9. С. 15–18.

**Исмаилова Г.М.<sup>1</sup>, Садыкова А.Ж.<sup>2</sup>**

## **РАЗВИТИЯ МЕТАКОГНИТИВНЫХ НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЗАРБАЕВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ШКОЛ**

доктор PhD, старший преподаватель кафедры Педагогика и психология  
докторант специальности 8D01101 – «Педагогика и психология» кафедры Педагогика и  
психология

Alikhan Vokeikhan University, г.Семей  
gm-1978@mail.ru, ainura\_pulsativa@mail.ru

В век глобальной коммуникации, цифровых технологий, новых профессий ключевой компетенцией становится способность человека саморегуляции «Self-regulation», т.е. самостоятельного приобретения и усвоения ими знаний и навыков. В связи с этим проблема «учиться тому, как

учиться» является одной из главных задач стоящим перед современным образованием. В процессе самообучения и саморазвития важную роль играют метакогнитивные навыки, которые являются профессионально значимыми качествами современного специалиста, которые должны развиваться уже в школьном возрасте.

Метапознание - это способность размышлять о своем мышлении, которая может включать осознание своих знаний (метакогнитивные знания) и регулирование этих знаний (метакогнитивные навыки). Причина сосредоточения внимания на метапознании как специфическом направлении педагогической практики проста: многочисленные исследования убедительно доказывают, что, когда учащиеся эффективно обучают метакогнитивным навыкам, они, как правило, добиваются большего прогресса, причём не только в обучении, но повышает мотивацию и дисциплинирует учащегося на самообучение и обучение на протяжении всей жизни. [1, с 484]. Ученик с развитым метапознанием может регулировать свое понимание и знания. Примером такого регулирования может быть, если ученик проверил свои ответы и смог выявить любые ошибки, которые он допустил после окончания суммативного оценивания за раздел, суммативного оценивания за четверть и суммативное оценивание за уровень образования. Напротив, обучаемый слабым метапознанием было бы трудно распознать то, чего он не знает, и понять, почему он получил низкую оценку [2, с 21].

Одними из первостепенных авторов, введшим это понятие метапознания в научный оборот, является J.H. Flavell, A. [3] и A.L. Brown [4].

В инструктивно-методическом письме по реализации образовательной программы NIS-programme в Назарбаев интеллектуальных школах в 2023–2024 учебном году, так же было разъяснение и использование метакогнитивных навыков на уроках. Метакогнитивные навыки включают в себя умение учиться и распознавать собственные знания, навыки, отношения и ценности [5, с 13].

Анализ научных исследований развития метакогнитивных навыков обучающихся Назарбаев Интеллектуальных школ (на предмете биологии) образовательной практики приводит к выводу, что изучаемая проблема обретает исключительную значимость в свете нового освоения навыков и компетенции. Применение разных стратегии обучения на уроках биологии и анализа данных методов при помощи оценивания.

Установлено, что метакогнитивные навыки стимулирует саморегуляцию обучения и влияет на выбор ребенком стратегий индивидуального обучения [6]. Метапознание оказывает определенное влияние на качество критического мышления и на связь с лучшими и более эффективными навыками решения проблем. Lee, Тео, & Bergin и Teng & Yue (2023) в своих исследованиях включают планирование, мониторинг и оценку к метакогнитивным навыкам [7], тогда как, по мнению Whitebread, Coltman и другие (2009) оно включает планирование, мониторинг, контроль и оценку. Регулирование познания включает планирование, мониторинг, контроль и оценку [8], которые описаны в таблице.

Таблица - Виды, определение и примеры развития метакогнитивных навыков обучающихся.

Вид регуляции	Описание	Примеры
Планирование	Определение целей и стратегий для достижения этих целей, предполагает связь человека с предыдущими знаниями, планирование использования стратегий и рациональное использование времени.	Планирование времени для изучения материала перед экзаменом.
Контроль	Реализация плана и отслеживание прогресса в направлении достижения цели. Рефлексию учебной деятельности	Изменение метода изучения, если текущий метод не работает.
Мониторинг	Отслеживание и оценка качества и результативности когнитивных процессов в реальном времени. Самоконтроль на каждом этапе выполнения задания.	Остановка чтения текста для проверки понимания прочитанного.
Оценка	Оценка и анализ результатов когнитивной деятельности после завершения, включает в себя оценку учащимся результата и размышление о том, какие новые знания он или она получили.	Анализ ошибок на экзамене для понимания, как избежать их в следующий раз

Владение такими навыками как метакогнитивные, способствует развитию учащегося как саморегулируемого ученика. Саморегулируемое обучение относится к способности учащегося контролировать свое мышление и поведение, стремясь достичь целей обучения, поставленных преподавателем.

Исследования показывают что, метакогнитивные навыки играют важную роль в учебном процессе по нескольким причинам:

1. Планирование и управление временем: С их помощью ученики могут эффективно планировать свою учебную деятельность, распределять время между заданиями и контролировать выполнение планов.
2. Понимание собственного мышления: Метакогнитивные навыки позволяют ученикам осознать свои сильные и слабые стороны в учебе, что помогает им выбирать более эффективные стратегии обучения.
3. Контроль за процессом обучения: Благодаря метакогнитивным навыкам ученики могут более осознанно контролировать свой учебный прогресс, определять, когда им необходима помощь или изменение подхода.
4. Регуляция мотивации: Метакогнитивные навыки помогают ученикам лучше понимать свои мотивации и цели в учебе, что способствует более продуктивной учебной деятельности.
5. Развитие критического мышления: Умение анализировать свои мысли и

стратегии обучения помогает ученикам развивать критическое мышление и самоконтроль.

Таким образом, развитие метакогнитивных навыков учеников является важной составляющей образовательного процесса, поскольку они способствуют более эффективному и осознанному обучению.

#### Список использованной литературы

1. Perry J. Metacognition in schools: what does the literature suggest about the effectiveness of teaching metacognition in schools? / Perry J., Lundie D., Golder G. // *Educational Review*. – 2019. – Vol. 71. – Issue 4. – Pp. 483-500.
2. Zumbach J. et al. Using prompts to scaffold metacognition in case-based problem solving. // *Journal of Problem-Based Learning*. – 2020. – Vol. 7. – Issue 1. – Pp. 21-31. <https://doi.org/10.24313/jpbl.2020.00206>
3. Flavell J. H. Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry // *American psychologist*. – 1979. – Vol. 34. – Issue 10. – P. 906
4. Brown, A.L. Knowing when, where and how to remember: A problem of metacognition. In R. Glaser (Ed.) *Advances in instructional psychology*/ Brown, A.L; - New York: Halsted Press. – NY.: Halsted Press, 1978. - Pp. 77-265.
5. Иструктивно-методическое письмо по реализации образовательной программы NIS-программе в Назарбаев интеллектуальных школах в 2023–2024 уч. год. Изд–во ЦПМ Астана, 2023.13-35с.
6. Chatzipanteli, A. Development and evaluation of metacognition in early childhood education. / Chatzipanteli, A., Grammatikopoulos, V., & Gregoriadis, A. // *Early Child Development and Care*. - 2014. – Vol. 184. – Issue 87 - Pp. 122–136.
7. Lee, C. B. Children’s use of metacognition in solving everyday problems: An initial study from an Asian context. / Lee, C. B., Teo, T., & Bergin, D.// *The Australian Educational Researcher*. – 2009. - Vol 36. - Issue 3. - Pp. 89–102.
8. Whitebread D. The development of two observational tools for assessing metacognition and self-regulated learning in young children./ Whitebread D., Coltman P., Pasternak D.P., Sangster C., Grau V., Bingham S., Almeqdad Q., and Demetriou D. // *Metacognition and learning*. – 2009. – Vol 4. - Issue 1. - Pp. 63-68.

Касенова А.З.

**КОЛЛЕДЖДЕГІ ДУАЛЬДЫ ОҚЫТУ ЖҮЙЕСІ**

«Жақия Шайжүнісов атындағы  
колледж» ЖММ  
директордың оқу ісі бойынша орынбасары

Қазіргі уақытта бүкіл әлемде техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінде өнеркәсіп үшін кадрлар даярлауға деген көзқарастар алуан түрлігімен сипатталады. Қарқынды даму жағдайында кәсіби дайындық субъектілері нарыққа бағытталған тәсілді қолдануды жөн көреді.

Соңғы жылдары Қазақстан Республикасындағы техникалық және кәсіптік білім берудің сапалы кадрлар туралы мәселе үлкен рөлге ие болуда. Техникалық және кәсіби ұйымдарынан түлектерді даярлаудың жоғары деңгейі талап етіледі, яғни қазіргі заманғы өндірістік салалар өздерінің кәсіби міндеттерін орындай алатын, өндіріске теориялық және практикалық дағдылардың жоғары деңгейіне ие мамандарға мұқтаж. Колледждер саланың құрылымын, оның ерекшеліктері мен менеджментін толық саралап, стандарттар негізінде мамандар даярлауды жүзеге асыруы тиіс. Кейде қазіргі заманғы түлектер заман талаптарына жауап бермейді, яғни алған білімдері тәжірибеде қолданбайды, қолдана алмайды. Заманауи өндіріс қызметкерлердің аз санымен ақпараттық-коммуникациялық технологиялары бар ірі кәсіпорындарда жұмыс істейтін кадрлар даярлау сапасына жаңа талаптар қояды. Бұл халықаралық талаптарға жауап беретін қызметкерлерді даярлаудың негізгі критерийлері. Бүгінгі таңда колледж түлектері өндірістік құзыреттілікке ие болуы керек, техникалық және шығармашылық ойлау мен креативтілікке ие болу, шұғыл өндірістік мәселерелді шешу, инновацияларға ашық болу, кез-келген деңгейдегі өнеркәсіптік басқаруда құзыретті бола білуі тиіс.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында индустрияландыру талаптарына сәйкес техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін жаңырту процесі жүріп жатыр. Кадрларды даярлау сапасы саясатындағы ықтимал шешімдердің бірі оқу- өндірістік процесіне дуальды оқыту жүйесін енгізу болып табылады.

Дуальды оқыту жүйесі дегеніміз – теорияны өндіріспен ұштастырып оқыту технологиясы. Ол алғаш Германияда пайда болып, негізі қаланды. Дуальді оқыту жүйесінің кәсіби мамандар даярлауда тиімділігі мен нәтижелілігі зор екендігі тәжірибеде дәлелденген.

Дуальды жүйенің негізі – болашақ жас маманды оқу орны мен өндірісте қатар оқыту. Сонымен қатар түлектердің жұмысқа орналасу көрсеткішін жоғарлату. Дуальды жүйе бойынша білім алған колледж түлегі жұмыссыз қалмайды. Өйткені теория мен тәжірибері ұштастыру нәтижесінде, студент оқу бағдарламасын жақсы меңгеріп қана қоймай, нағыз дайын маман болып, жұмыс берушілердің сұраныстарына, талаптарына сай кәсіптік-техникалық кадрлар даярлайтын болады және дуальды оқыту әдісінің тағы да ерекшелігі – еңбек

нарығына қажетті мамандарды даярлауға тек білім мекемелерінің ғана емес, сонымен қатар жұмыс беруші мекемелердің де жауапкершілігін арттырады.

Дуальды оқыту технологиясы колледждегі теориялық даярлықты кәсіпорындағы өндірістік қызметпен ұштастыруды көздейді: студенттер уақыттың 70-80% өндірісте оқиды, 20-30% колледжде теориялық даярлықтан өтеді, кәсіпорындардың студенттерді даярлау процессіне тікелей қатысу көзделеді.

Семей қаласында орналасқан «Жақия Шайжүнісов атындағы электронды колледж» дуальды оқыту жүйесі 2019 жылы қабылданған 0101000 «Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту» мамандығынан бастады. Бұл топ колледжге жана бастау болды, бұрын сонды бұндай оқуды жүзеге асырмаған колледж үшін маңызы зор. Қазіргі таңда колледжде 0101013 «Мектепке дейінгі ұйымдардың тәрбиешісі» біліктілігі бойынша 10 студент дуальды оқыту жүйесі бойынша білім алып жатыр.

Осы біліктілік бойынша колледж әлеуметтік серіктестік мекеме, студент арасында үш жақты келісім-шарт жасасты.

Дуальды оқыту жүйесі бойынша білім алушыларға әлеуметтік серіктестіктің әдіскерлері, яғни тәжірибелік маман сабақ беруде және де колледждің арнайы пән оқытушылары серіктестік мекемесінде тағлымдама өтуде.

2020 жылы Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту мамандығы бойынша 1 оқытушы өтсе, 2021 жылы тағлымдаманы 2 оқытушы өтті.

Сонымен қатар 2019 жылы Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту мамандығы бойынша оқу жылының басында Жұмыс оқу жоспары әлеуметтік серіктестікпен бірлесіп құрылды. Бұл жоспарға жұмыс берушінің заманәуи талаптары ескеріліп біршама өзгерістер енгізілді, атап айтқанда білім беру ұйымының таңдауы бойынша «Мектепке дейінгі ұйымдарда инклюзивті білім беруді ұйымдастыру» пәні таңдалды. Жоспар бойынша барлық сағаттардың 60%, оның ішінде оқу-тәжірибелік сабақтар, оқу практикасы, әлеуметтік серіктестіктің мекемесінде, мекеме және колледж әдіскерлерінің қатысуымен өткізіледі. Педагогикалық практикаға дайындалатын бағдарлама екі жақтың қатысуымен құрастырылып, екі жақпен бекітіледі.

Колледжде әлеуметтік серіктестік жұмысы аясында жұмыс беруші мектепке дейінгі мекемелер басшылары колледж бітіруші студенттердің білім сапасын тәуелсіз бағалау мақсатында мемлекеттік емтихан комиссиясының мүшесі және төрағасы ретінде қатысып, болашақ маманның білім сапасын тікелей өздері бағалауға және жұмыс берушінің қажеттілігін орындауға мүмкіндік жасалады.

Екі жақты жұмыстың тағы да бір бағыты ол тәжірибелік мамандармен бірлесіп колледж оқытушыларына арналған семинар, конференциялар өткізу. Бұл іс-шаралардың мақсаты теориялық білім беретін колледж оқытушылары тәжірибедегі өзгерістерден қалыс қалмай, теориялық білімді тәжірибемен бірге алып жүру.

2020 жылы әлеуметтік серіктестіктердің ұйымдастыруымен колледж оқытушыларына «Мектепке дейінгі ұйымдардағы оң өзгерістер» атты семинар



өткізді, 2021 жылы серіктестіктер колледждің «Техникалық және кәсіптік білім беру оқу орындарындағы модульді-кредиттік технология» атты педагогикалық кеңесіне қатысты, сол 2021 жылы колледж оқытушылары серіктестіктің тәрбиешілері ұйымдастырған ашық сабақ күндеріне қатысты.

2022 жылы колледж әкімшілігі әлеуметтік серіктестіктің бітіруші түлектеріне арналған, колледждің тәжірибе өтіп жатқан студенттермен бірлесіп ұйымдастырылған кешіне шақырылды. Колледж қабырғасында өткізілетін кештерге әлеуметтік серіктестік әрдайым шақырылады. Бұл жұмыс беру мен жұмысшы арасындағы екі жақты тиімді тікелей кәсіби қарым-қатынас формасының бір түрі деуге болады.

Қорытындылай келе, еліміздегі кәсіби-техникалық білім беру жүйесі ең бірінші кезекте ұлттық экономиканың мамандарға деген қазіргі және келешектегі сұранысын барынша өтеуге бағдар ұстауы керек. Өйткені, экономиканың қарқынды дамуына кәсіби-техникалық маман иелері сұраныс та күн санап артуда. Соған орай, териядан гөрі тәжірибеге басымдық берілетін дуальдық жүйені енгізу халықты жұмыспен қамту проблемасын шешудің бірден-бір тиімді жолы.

#### Әдебиеттер тізімі:

1. «Дуальды оқытуды ұйымдастыру қағидаларын бекіту туралы» ҚР Білім және ғылым министрлігінің Заңы 2016 ж 21 қаңтар №50
2. Республикалық педагогикалық-әдістемелік журнал «Колледж кәсіби білім беру» 2020 ж № 12
3. Республикалық педагогикалық-әдістемелік журнал «Колледж кәсіби білім беру» 2021 ж № 9
4. Сайт Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (<https://atameken.kz/ru/pages/646-about-dual-edu>)

**Kabiyeva Danagul Meirzhankyzy****LINGUOCULTUROLOGICAL APPROACH IN THE STUDY OF LITERARY TEXT**

graduate master student of Shakarim University Semey city  
Scientific supervisor Abdykhanova Baktygul Aidapkelevna, PhD

Linguoculturology is a new area of linguistics that explores a person's cognition of the interrelationship between language and culture, similar to many other recent developments in the direction of linguistics. Johann Gottfried Herder (1744–1803) and Wilhelm von Humboldt (1767-1835) were the first to propose a connection between language and its speakers. However, Franz Boas (1858–1942), Edward Sapir (1884–1939), and Benjamin Lee Whorf (1897-1941) are mainly identified with the ethno-linguistic approach as an exploration of the language through the lens of its spiritual community. E. Sapir has made the most significant contribution to the advancement of the issue of the relationship between language and culture. He defined culture, demonstrated the general characteristics of language and culture, demonstrated their interaction, and defined the role of linguistics in the study of cultural phenomena-exchange.

Linguoculturology is particularly linguistics), a combination of ethnology and linguistics that studies the relationship between language and culture, as well as how different ethnic groups view the world.

Modern linguoculturology is linked not only to ethno-linguistics but also to sociolinguistics, cognitive linguistics, and psycholinguistics, demonstrating the anthropocentric essence of modern linguistics once more. The difference between ethnolinguistics and linguoculturology is in the research direction: ethnolinguistics is concerned with the diachronic reconstruction of cultural, ethnopsychological, and mythological imagination of linguistic data, while linguoculturology is concerned with the synchronous research and description of language and culture interrelations [Khrolenko 2009, 25–26].

Russian linguists Vitaliy Grigorievich Kostomarov (1930) and Evgeniy Mikhailovich Vereshagin (1939), the pioneers of country studies through language, a research direction that includes teaching a foreign language and knowledge about the country of the target language, stressed the importance of learning one's culture while studying a foreign language. The term "Linguistic problems of country study in teaching Russian to foreigners" first appeared in their work "Linguistic problems of country study in teaching Russian to foreigners" (1971), and it became increasingly popular after the publication of their book "Language and Culture" (1973).

Linguoculturology is characterized as a study of the interrelationship between language and culture, as well as the attitudes and preferences of the individual who produces the culture and uses the language. The subject of linguistic units "... that have acquired a symbolic, normal, figurative metaphorical cultural meaning and that generalize the results of human consciousness - archetypal and prototypical, as recorded in myths, legends, practices, ceremonies, folklore and religious discourses,

poetic and prosaic literary documents, idioms, phrasal verbs and metaphors, icons, proverbs sayings, and etc." [Maslova 2001, 36]. In modern science, the literary text, as a multifaceted ideological-aesthetic phenomenon, is examined from various philological perspectives by various philological branches and disciplines.

As a result, the problems of literary text science, study of categorical features and notions, on the basis of which it is formed and exists as a whole, do not have a clear and widely accepted definition today. None of the current approaches to literary text analysis were found to be optimal or exhaustive. The phenomenon of language and expression, in the words of L.M. Loseva, is one of the "most challenging subjects of study" [Loseva 1980, 96]. In this regard, literary text is a more complex formation, since it appears and works in practice as a visual product of the combined action of several variables. The relationship between such dynamic and enigmatic phenomena as culture- thought-language is at the heart of the production and interpretation of literary texts. That is why, in the broad sense of the relationship between culture, thought, and language, a multifaceted study of a literary text decides its use. These "co-dinats," which exist beyond the "boundaries" of which the literary text's context is concealed, become the epitome of philological divisions and disciplines: the grammar of the text (V.G.Gak, I.R.Galperin, B.M.Gasparov, M.Ya.Dymarsky, N.S.Valgina); text philology (M.M. Bakhtin, Yu.M. Lotman, N.A.Nikolina, L.G. Babenko, Yu.V. Kazarin); cultural linguistics (V.V.Vorobiev, L.N.Murzin, G.G. Slyshkin, S.G. Vorkachev, V.A.Maslova); linguistic and cultural studies (E.M.Vereshchagin, V.G.Kostomarov, A.A.Bragina, Yu.E.Prokhorov); cognitive linguistics (Yu.N.Karaulov, A.N.Baranov, V. A.Maslova, E.S.Kubryakova). Despite a number of significant discrepancies, there are areas of overlap between these sectors and disciplines, such as research into the phenomenon of text in general and literary text in particular.

The research methods are integrative, and the conceptual analysis takes place within

the context of the model culture - thought - language. This trend aids in the development of new and more successful approaches to the study of artistic texts, as well as the identification of trends in their formation and functioning.

Cultural linguistics is one of the aforementioned research fields in which scientists are interested in following the particulars of the literary text. The works of G.V.Stepanov, D.S.Likhachev, and Yu.M. Lotman are the first to mention a literary text as a subject of linguoculturological study. The first queue for study of the specificity and role of the "culturally marked expression," which specifies "the coordinate system in which the individual resides, in which the picture is created the world", is the subject of linguoculturological research of literary texts [Lotman 1997, 206]. Yet, it's not just the term "status" that's in the spotlight; it's also the vocabulary of a work of art. According to Yu.M. Lotman, language, which is both a required state and a material for the creation of literary texts, is characterized by a mental stew. In this sense, he "represents a special content, from marked by social interaction even before the hand of the artist reached him nickname", according to the scientist's description [Lotman 1997, 202-212]. As a consequence, the author "turns to content

that condenses the effects of centuries of human interaction directed at the cognition of existence" [Lotman1997, 202-212].

It becomes important for a cultural linguist to treat the study of a literary text as a "formal unit of culture" as a result of this point of view. L.N. Murzin suggests that "culture "decomposing" into a text , consists of texts, but it is not qualitatively reduced to them" [Murzin, 1994, 165]. "First and foremost, it catches a certain image of the world of a given cultural linguistic community," V.V. Vorobyov says of the linguoculturological parameters of a literary text. Second, the text, as a representation of the personality's linguistic realization, represents the level of culture in synchronicity, as represented by a specific homo loguens (homo logvens – an individual speaking) in the present. [Vorobyov, 1997, 302] V.N.Telia adds another dimension to the "language - word" model, demonstrating the importance of studying not only language, but also discourse, in which various linguistic and discursive units reflect the corresponding picture of the world [See: 1; p.19]. All of this helps to complete the chain of thought that leads to the linguistic and cultural study of literary texts for wives: culture - thinking - language - word - discourse. The text "The brightest result of the symbiosis of language and culture, actualizing and manifesting creating the features of the linguocultural code, provides the basis for "polyphony" artistic text," according to S. V. Ivanova, accomplishes all of this. [Ivanova, 2003, 367].

As a result, the linguoculturological approach to research appears to be successful and promising for the study of literary texts, since each poet is both unique and traditional in his artistic and linguistic manifestations. He represents a specific country, is interested in a specific cultural context and linguistic discourse, and thus has linguistic knowledge.

A nation's identity is defined by its people's linguistic consciousness. We may say the same about the writer's language based on W. Von Humboldt's assertion that each national language has its own "Internal type," a special structure due to the identity of the native spirit [See: 1; from. 67]. Each writer's original "internal type" and basic structure, in addition to themes and the language of artistic imagination, are due to us by the creator's originality, that is, by the features of his personality, thought, and language. According to Yu.N.Karaulov, "highlighting her life and situational dominants, attitudes, and motives reflected in the processes of generating texts and in their content"[ Karaulov 2002, 264], the definition of the linguistic personality with the aim of further study should begin with "highlighting her life and situational dominants, attitudes, and motives reflected in the processes of generating texts and in their content". On the basis of this argument, we can conclude that by analyzing the particulars of a writer's language, we are very close to recreating his linguistic model of the universe. "As units should be called generalized (theoretical or ordinary everyday) concepts, broad concepts, ideas, which are represented by those the same as if the terms of the zero rank, but now dressed with descriptor status," according to Yu.N. Karaulov [Karaulov 2002, 264]. This method is ideally suited for studying a literary text's language "network," in which the author's linguistic consciousness is expressed in its specificity. The conceptual sense of such "sign

units" is exposed in this case, resulting in the creation and expression of the linguistic model of the world in the writer's work - a unique linguistic identity.

As a result, over the last two decades, the most common and widely used methods of analyzing literary texts with linguistic and cultural positions among scientists have been those that involve working with concepts. "The method of defining the concept by its associative field" [Alefirenko, 288] and "the method of studying the concept by the lexico-grammatical field of the lexeme that represents it" [Alefirenko, 288] are described by N.F. Alefirenko. Despite the fact that linguoculturology and cognitive linguistics today distinguish three approaches to the understanding of a concept, they both agree on the importance of the relationship between culture, thought, and language.

We came to the conclusion that linguoculturology is a new aspect of a complex approach to language and culture, their interrelationship with each other, mutual influence on the growth of culture and language, and their links with social life, psychology, and philosophy after investigating "Linguocultural aspect of interrelation of language and culture. The last time on the system or representations of concepts, linguoculturology-specific methods were developed. As mentioned in the article, the ideas of the scholars on this topic differ, but taking all of these peculiarities in the differentiations of ideas into account, a general notion on the linguoculturological aspect of language research was still possible. We endorse the linguoculturology concept, which states that linguistic approaches to cultural phenomena should not be viewed as a "transition" of culturological terms to linguistic terms, but rather as a structurally more precise approach to culture as a semantic whole. Thus, the linguoculturological approach to literary text analysis provides the researcher with the ability to solve problem of "finding the whole by section" [1; from. 12]. Researchers lead to the semantic characteristics of the leading semantic dominants of the writer's linguistic consciousness, study them separately and in detail, after the first stage of collecting and classifying language representatives in a literary text, definition and explanation of the general meanings, structural and content analysis, expression, linguistic stylistic analysis, meaningful text analysis, and cultural analysis of basic text.

#### List of used literature:

- 1 Alefirenko F. N. Lingvokulturologiya: valuable and semantic space of language. M.: Flinta: Science, 2010 288 pages.
- 2 Gerd, A. C. Introduction to ethnolinguistics [Text] / A. S. Gerd. - SPb. : Publishing house of St. Petersburg University, 2005 - 457 p.
- 3 Maslova, V. A. Linguoculturology [Text] / V. A. Maslova. - M.: Publishing Center "Academy", 2001 - 208 p.
- 4 Khrolenko, A. T. Fundamentals of cultural linguistics: a textbook [Text] / A. T. Khrolenko. - M.: Flinta, Nauka, 2009. -- 184 p.
- 5 Karaulov Yu. N. Russian language and language personality. M.: Editorial of URSS, 2002 264 pages.

- 6 Askoldov S. A. Concept and word // Russian literature. From the theory of literature to structure of the text. Anthology / under edition of V. P. Neroznak M.: Academia, 1997 Pages 267-279.
- 7 Bepalova O. V. Conceptosphere of N. Gumilev's poetry in its lexicographic representation: Autoabstract diss. of Candidate of Philology. SPb., 2002
- 8 Murzin L. N. The language, the text, the culture // The person – the text – the culture / under edition of N. A. Kurina, T. V. Matveeva. Ekaterinburg: IRRO, 1994 Pages 160-169.
- 9 Ivanova S. V. Lingvokulturologiya's aspect of research of the language units: the dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philological Sciences in the discipline 10.02.19 – The theory of language (on philological sciences). Ufa, 2003 367 pages.
- 10 Loseva L. M. How the text is under construction / under edition of G. Ya. Solganik. M.: Education, 1980 96 pages.
- 11 Lotman Yu. M. Semantics of the culture and notion of the text // Russian literature. From the theory of literature to structure of the text. Anthology / under edition of V. P. Neroznak M.: Academia, 1997 Pages 202-212.
- 12 Vorobyev V. V. Lingvokulturologiya (theory and methods). M.: People's Friendship University of Russia, 1997 331 pages.

**«ҒЫЛЫМДАР МЕН ЭКОНОМИКАНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ»**

X-ші Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының

**МАТЕРИАЛДАРЫ**

2024 ЖЫЛҒЫ 24-25 сәуір

**МАТЕРИАЛЫ**

X-ой Международной научно-практической конференции

**«СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ НАУК И РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ»**

24-25 апреля 2024 года

**MATERIALS**

of the X-th International scientific and practical conference

**«THE CURRENT STATE OF SCIENCE AND ECONOMIC  
DEVELOPMENT»**

April 24-25, 2024

*Отправлено в печать 15.05.2024.  
Формат 60x84/16. Офисная бумага  
Объем 19.83 п.л.  
Тираж 100 экз.*

---

*Опубликовано Учреждение образования «Alikhan Vokeikhan University»  
071400, Область Абай, Семей, Мангилик Ел, 11, тел. 8 (7222) 43-23-34*

**ISBN 978-601-08-4000-3**

