

МАЗМҰНЫ СОДЕРЖАНИЯ

Abdykarim M. PROPOSALS FOR EXAMINATION PROCESS ORGANIZATION **Ошибка! Закладка не определена.**

Altabayeva G.B., Zhanadilova Z.M. CREATIVE ACTIVITIES FOR ENGLISH TEACHING LESSONS..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Asylbekova Zh.M.-A. THE CONCEPT OF LEARNING THROUGHOUT LIFE (LIFELONG LEARNING) AND DISTANCE LEARNING **Ошибка! Закладка не определена.**

Bolat B., Nabyzhankyzy Z. SOME EFFECTIVE TECHNIQUES OF DOING IELTS READING .. **Ошибка! Закладка не определена.**

Kabanbaeva G.B. PHILOSOPHICAL APPROACH ON UNDERSTANDING THE INTERACTION BETWEEN HUMAN SOCIETY AND NATURE **Ошибка! Закладка не определена.**

Kalimbetov E.A., Beisakhmet A.A., Bayburiyev R.M., Yessenov M.N. FORMATION OF COMPETITIVENESS OF TOURISM SPECIALISTS..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Kamzanova A.T., Mun M.V. EDUCATIONAL PROGRAM OF SPECIALTY "6M050300 - PSYCHOLOGY": PROBLEMS AND PERSPECTIVES..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Nadezhuk E.A. MIND MAPPING AS A METHOD OF LEARNING AND ITS PRACTICAL IMPLEMENTATION (COURSE "LIBRARY ETHICS")..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Niyzgulova A. THE CURRENT STATE OF MEDIA EDUCATION IN KAZAKHSTAN **Ошибка! Закладка не определена.**

Zhanabekova M., Moldassanova A.A., Seidikenova A. S. TEACHING A SKILL WITH EDUCARE..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Асрандина С.Ш., Атабаева С.Д., Кенжебаева С.С., Алыбаева Р.А., Мелдебекоева А.А. ЖОБАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУДІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯСЫ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдибаттаева М.М., Итжанова К.С. БІЛІКТІ МАМАН ДАЙЫНДАУДА ҒЫЛЫМ, БІЛІМ ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯНЫ ИНТЕГРАЦИЯЛАУ **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдикерова Г.О. ВУЗ И РАБОТОДАТЕЛЬ: ЗНАЧИМОСТЬ СОВМЕСТНО РАЗРАБОТАННЫХ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ КОМПЛЕКСОВ **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдирайымова Г.С., Серикжанова С.С. ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕЙ ЖИЗНИ В КАЗАХСТАНСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдрахманова Ж.Ә., Ермагамбетова Л.Н. ТЛДІ ҚАТЫСЫМДЫҚ ТҮРҒЫДАН ОҚЫТУДЫҢ ЖОЛДАРЫ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдулкаримова Г.А., Гусманова Ф.Р. ИННОВАЦИЯЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАСҚАРУ РЕТІНДЕ ПРОБЛЕМАЛЫҚ ОҚЫТУ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Абдығалиева С.С., Калиаскарова З.К., Бектурганова А.Е. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ КАДАСТРА И ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ **Ошибка! Закладка не определена.**

Абишева А.К. МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНИЯ, НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Айдарханова К.Н. К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТАМОЖЕННОЕ ДЕЛО»..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Аймаганбетова О.Х., Кудайбергенова С.К., Жубаназарова Н.С., Сейитнур Ж., Файзуллина А.К. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ «ОБРАЗОВАНИЕ В ТЕЧЕНИЕ ЖИЗНИ» В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА **Ошибка! Закладка не определена.**

Айташева З.Г., Шалахметова Г.А., Калимагамбетов А.М. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ: **Ошибка! Закладка не определена.**

Айташева З.Г., Шалахметова Г.А., Калимагамбетов А.М. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ: ЭКСТРАОРДИНАРНЫЕ ВОПРОСЫ НА СОБЕСЕДОВАНИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТБОРА СРЕДИ КАНДИДАТОВ..... 2

Ақтымбаева А.С., Алиева Ж.Н., Кошқимбаева У.Т., Бейсахмет А.А. ТУРИСТІК БІЛІМ БЕРУ ПРОЦЕССИНДЕГІ ОҚЫТУ, ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯЛАРДЫҢ ИНТЕГРАЦИЯСЫ. **Ошибка! Закладка не определена.**

Алтысбаева Н.К., Жандыбаева С.С. АРХИВТАНУШЫ ЖӘНЕ ҚҰЖАТТАНУШЫ МАМАНДАРДЫ ДАЯРЛАУДА ЖҰМЫСБЕРУШІЛЕРДІҢ РӨЛІ **Ошибка! Закладка не определена.**

Алтыбаева Н.А., Бисенбаев А.Қ., Айташева З.Ф., Шүлембаева К.К., Шымшықов Б.Е., Басығараев Ж.М. МАГИСТРАНТТАРДЫ ИНДУСТРИАЛДЫҚ-ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУ МЕМЛЕКЕТТІК БАҒДАРЛАМАСЫ БОЙЫНША ОҚЫТУДЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ **Ошибка! Закладка не определена.**

Амандосулы Б., Шуренов Н.Б. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ ВОПРОСОВ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА ПО ГРУППЕ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ «ПРАВО»..... **Ошибка! Закладка не определена.**

Аргимбаева А.М., Кудреева Л.К., Тасибеков Х.С., Мусабекова А.А. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ-ТЕХНОЛОГОВ ПО ПРОГРАММЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН *Ошибка! Залка не определена.*

Арыстамбаева А.З. «ЕСЕП ЖӘНЕ АУДИТ» МАМАНДЫҒЫ СТУДЕНТТЕРІН СЕРТИФИКАТТАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ *Ошибка! Залка не определена.*

Асанова А.Д., Есмурзаева А.Б. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА КАК СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЕМ *Ошибка! Залка не определена.*

Аскарова А.С., Болегенова С.А., Болегенова С.А., Шортанбаева Ж.К. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В РАМКАХ ГПИИР-2 «ЗЕЛЕНАЯ ЭНЕРГЕТИКА ДЛЯ ИНДУСТРИИ»: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ *Ошибка! Залка не определена.*

Айташева З.Г., Шалахметова Г.А., Калимагамбетов А.М.
ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ: ЭКСТРАОРДИНАРНЫЕ ВОПРОСЫ НА СОБЕСЕДОВАНИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТБОРА СРЕДИ КАНДИДАТОВ.

Часть 2. Вопросы повышенной сложности

Интервью на критичность мышления характерны для крупных компаний (см. первую часть 1). Кроме того для отбора наиболее конкурентоспособных специалистов на работу существует категория вопросов повышенной сложности (1). Разберем их современные варианты.

1. С чем связана частая перемена Вами рабочих мест? За М лет Вы трудоустроивались N раз. В этом случае уместнее говорить о повышенной мотивации или новых интересах в работе, чем об ограничениях, которые накладывает руководство прежней компании или неурядицах в общении с бывшими коллегами. Так рекомендует Шама Кабани, основатель и директор «The Marketing Zen Group».

2. Если бы мы спустя один год отмечали вместе достижения компании, каким бы был Ваш личный вклад в общий успех? В этом случае требуется детальное знание деятельности работодателя. Интервьюируемый должен показать отличное знание компании или лаборатории и понимать свою место в трудовом коллективе. Претендент обязан говорить не в общих чертах, а показать детально, какой вектор развития он способен привнести за годовой период пребывания в компании или лаборатории, советует Рэнди Гарутт, исполнительный директор «Shake Shack».

3. В какой отрезок времени Вы были наиболее удовлетворены своей работой? Этот вопрос сосредотачивает внимание работодателя на характере кандидата, его способности адаптироваться и преуспеть в новых условиях. Так можно понять в каких условиях кандидат реализуется в компании максимально, считает Дик Кросс, основатель и исполнительный директор «Cross Partnership».

4. Перед какими предложениями других компаний Вы не сможете устоять, если Вы будете приняты на эту должность, и Вас устроит работа и ее оплата? Этим вопросом можно быстро установить, какова привязанность кандидата к рабочему месту и есть ли большая зависимость от оплаты труда, можно ли кандидата «купить дешево», делится Илья Позин, основатель «Ciplex».

5. Кого Вы считает идеалом или примером для подражания и почему? Вопрос нацелен на способность кандидата к самоанализу по ходу личностного и профессионального роста, в свою очередь связанную со здоровой амбициозностью и успехом продвижения. Также можно проследить, каковы у претендента основные приоритеты личных качеств и поступков, по мнению Клары Ших, сооснователя и исполнительного директора Hearsay Social».

6. Чем вы не любите заниматься? Ответ на этот вопрос дается претендентам с трудом, под каким бы углом он ни был задан. Выясняется, например, что директор института не склонен знакомиться на конференциях, а торговый менеджер не стремится создать клиентскую базу данных, в то время как штатный финансист старается избегать рядовых проверок калькуляции. Поэтому нелюбовь к своим непосредственным или сопутствующим обязанностям позволяет легко отсеять неподходящие кандидатуры, объясняет Арт Папас, основатель и исполнительный директор «Bullhorn».

7. Опишите свой успешный проект или значительный рывок по карьерной лестнице. Эта задача позволяет кандидату показать свои выигрышные стороны. Попутно можно установить и следующие моменты: позицию, которую занимал претендент в успешный период, как повлиял такой личный прогресс на успешность работы компании в целом, кто был соавтором достижения, как сложилась судьба команды и т.д. Дополнительная информация о кандидате позволяет раскрыть рабочие наклонности претендента и способность работать команде, считает Дебора Суини, исполнительный директор «My Corrogation».

8. Какое растение или животное вы назвали бы любимым или своим символом, эмблемой? «Я спросила свою помощницу... Она сказала, что любит уток, потому что они невозмутимы на поверхности, но суеются как сумасшедшие под водой, чтобы добывать своего. Я считаю, это потрясающий ответ и прекрасное описание для должности, на которую она претендовала», - вспоминает Райан Холмс, исполнительный директор «Hoot Suite».

9. Расскажите о проекте, проблеме или продукте, который Вы смогли бы усовершенствовать, удешевить, сделать его быстрее и эффективнее. На этот сложный вопрос у сильных кандидатов найдется

несколько вариантов ответа. Каждый новый сотрудник должен искать решения в этом направлении, по мнению Эдварда Виммера, со-основателя «RoadID».

10. Расскажите о Ваших достижениях на прежней работе или в прежней должности, которые определяют последующий успех в нашей лаборатории (компании). Достижения прошлых лет являются залогом будущих успехов. Если у кандидата нет этого опыта или он не смог его вспомнить, вряд ли он добьется большего на новом рабочем месте или в любой другой компании, как объясняет Дейв Лавинский, основатель «Guiding Metrics».

11. Итак, какова Ваша история? Этот, казалось бы, неаккуратный, расплывчатый вопрос заставляет кандидата занять оборонительную позицию. Секрет в том, что у такого глобального вопроса вообще нет верного или неправильного ответа. Реакция на подобный вопрос и является настоящим ответом на него. В данном случае подразумевается ответ творческий, игровой. Здесь оттачиваются такие свойства претендента как находчивость, воображение, мастерство рассказчика. Если кандидат остается в оборонительной позе, скован и медлителен, то такое поведение свидетельствует о том, что он не способен отвечать в игровом режиме и мыслит довольно узко. Во многих сферах требуется, наоборот, широта мышления, по мнению Ричарда Фанесса, управляющего партнера «Finn Partners».

12. Есть ли у Вас встречные вопросы ко мне? Такими вопросами собеседования могут неожиданно для кандидатов начинаться. Они являются индикаторами уровня эрудиции, практической подготовки и стратегического мышления. Вопросы претендентов иногда дают больше информации, чем их ответы, замечает Скот Дорси, сооснователь и исполнительный директор «Exact Target».

13. Расскажите о периоде своих неудач, провальных проектах и неоправданных ожиданиях. Вопрос выглядит простым, но относится по сути к стрессовым. Кандидаты имеют привычку рассуждать и теоретизировать о корпоративности, но на деле вряд ли умеют мгновенно включаться в команду. Как правило, требуются сильные индивидуальные игроки, способные поддерживать активные формы делового партнерства. Существуют три категории ответов на этот запрос: а) обвинения; б) самоунижение; и в) перспективы роста. Нормальной лаборатории, компании необходимы целеустремленные сотрудники, решающие одновременно несколько задач, причем нередко с выходом за рамки должностных инструкций и условий трудовых соглашений. Если кандидат выбирает варианты (а) или (б), то есть обвиняет, отзывается негативно о бывших коллегах или недооценивает свои усилия по выходу из кризисной ситуации, скорее всего, он потерпит неудачу в собеседовании. Но если кандидат берет на себя ответственность и способен применить старый опыт, то он будет процветать, разъясняет Тони Кнопп, со-основатель и генеральный директор «Spotlight Ticket Management».

Наконец, редакция портала Adme (2) рекомендует задавать на интервью один обязательный вопрос: **«Кто смог добиться успеха на Вашей позиции?»**. Таким образом работодатель получает инсайдерский отчет о: 1) специфических навыках конкретной должности; 2) приоритетах в работе: чему нужно уделять больше времени и сил; 3) способах, необходимых претенденту для того, чтобы сохранить избранную позицию за собой; 4) этикете, стиле и культуре той компании, в которой претендент хотел бы работать.

Очевидно, что база вопросов повышенной сложности и обязательных вопросов будет пополняться и модернизироваться. Она должна эффективно использоваться при подготовке специалистов с помощью курса по организации и планированию научных исследований, а также для отбора лучших кандидатов на работу в лабораториях, компаниях и предприятиях в наших условиях и за рубежом.

Список литературы:

1. <https://www.work.ua/articles/jobseeker/973/>
2. <https://www.adme.ru/svoboda-psihologiya/vsego-odin-vopros-kotoryj-stoit-zadat-na-sobesedovanii-pomozhet-poluchit-rabotu-mechty-1366415/amp/>