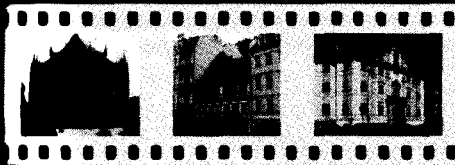




MATERIÁLY

X MEZINÁRODNÍ VĚDECKO-PRAKTICKÁ KONFERENCE



VĚDA A VZNIK - 2013/2014

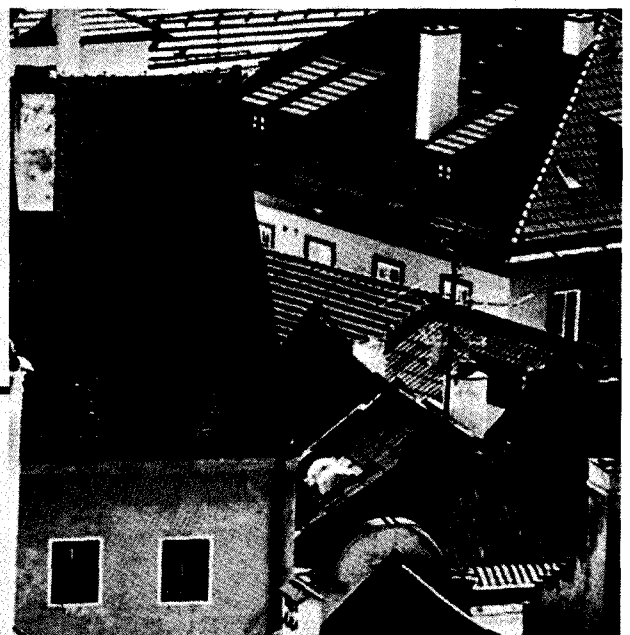
27.12.2013 - 05.01.2014

Díl 27

Psychologie a sociologie



Praha
Publishing House
«Education and Science» s.r.o.



MATERIÁLY
X MEZINÁRODNÍ VĚDECKO - PRAKTICKÁ
KONFERENCE

«VĚDA A VZNIK - 2013/2014»

27 prosinců 2013 - 05 ledna 2014 roku

Díl 27
Psychologie a sociologie

Praha
Publishing House «Education and Science» s.r.o
2013/2014

OBSAH

PSYCHOLOGIE A SOCIOLOGIE

PSYCHOLOGIE ROZVOJE

Пятаха А.В., Буднік М.М. Лідерство та його роль у процесі забезпечення ефективності управління персоналом організації.....	3
Кузікова С.Б., Івасенко М.Г. Психологічний аналіз поняття життєстійкості особистості.....	5
Гордон А.П. Рівень ідентифікації емоцій розумово відсталих молодших школярів.....	8
Попова А.С. Психологічні особливості підлітків, схильних до суїциду	12
Петрова Е.В. Емоціональная сфера детей с нарушением зрения.....	15
Кашкаров А.П. Коррекция вторичных дефектов у младших школьников с диагнозом ДЦП средствами библиотерапии	19

PSYCHOLOGIE PRÁCE

Карловская Н.П. Профессиональная деятельность школьного психолога и предпосылки её успешности	25
Щербакова І.М., Терещеня І.О. Психологічний аналіз психотехнологій вирішення професійних конфліктів	28
Щербакова І.М., Альшевська В.В. Актуальні питання психологічної класифікації професій	30

PSYCHOPHYSIOLOGY

Кожевников В.Н., Костарев В.В., Кожевникова Т.А. Особенности изменения психофизиологических параметров у мужчин и женщин, находящихся в состоянии расторжения брачных отношений под влиянием психотерапии.....	34
---	----

SOCIÁLNÍ PSYCHOLOGIE

Алферова Е.Ю. Повышение лидерских качеств студентов в системе студенческого самоуправления.....	37
Боброва И.А., Чурсинова О.В. Особенности формирования коммуникативной компетентности подростков.....	40
Падун К.Г. Особливості психозахісної поведінки солдатів строкової служби на різних етапах несення служби	45

Салыкова А.Б. Научно-практическое содержание психологизации образовательного процесса	54
Гроголева О.Ю. Гендерная специфика опыта прощения	59

MODERNÍ TECHNOLOGIE SOCIOLOGICKÝCH PRŮZKUMŮ

Arsenyuk A., Pet'ko L. Consumption and society	63
--	----

KADROVÝ MANAGEMENT

Sovenko J., Pet'ko L. Advertising and society	65
Шнарбекова М.К., Ельбаева З.У. Қазақстан республикасының мемлекеттік қызметкерлердің мотивациялары	67

BIBLIOGRAPHY

1. Advertising [Web site]. – Access mode: <http://en.wikipedia.org/wiki/Advertising>
2. Economies of scale [Web site]. – Access mode: http://en.wikipedia.org/wiki/Economies_of_scale
3. Economies of Scale Definition [Web site]. – Access mode: http://www.linfo.org/economies_of_scale.html
4. Shalev M.E. Asbjornsen S. / Electronic Reverse Auctions and the Public Sector – Factors of Success // Journal of Public Procurement, 2010. – № 10 (3), pp. 428–452. [Web site]. – Access mode: http://www.researchgate.net/publication/228216541_Electronic_Reverse_Auctions_and_the_Public_Sector_Factors_of_Success
5. What is Advertising or Advertizing: [Web site]. – Access mode: <http://www.nisgav.com/advertiseG.html#.UqC7Yyd9Xow>

Шнарбекова М.К.

*әл-Фараби атындағы ҚазҰУ әлеуметтану
және әлеуметтік жұмыс кафедрасының оқытушысы*

Ельбаева З.У.

*әл-Фараби атындағы ҚазҰУ жалпы және
этникалық педагогика кафедрасының оқытушысы*

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ МОТИВАЦИЯЛАРЫ

Қазіргі әлеуметтану ғылымында, соның ішінде басқару әлеуметтануында мекеме қызметкерлері арасындағы өзара байланыстар мен мемлекеттік қызметкерлердің мотивацияларын зерттеу ерекше мәнге ие.

Аталмыш мақалада біз мемлекеттік қызметкерлердің «мотивациясы» ретінде олардың мінез-құлқын түсіндіретін саналы қабылданған себептері ретінде қарастырамыз [1].

Мекеме қызметкерлерінің мотивациясы мен әлеуметтік қорғаныс механизмдерін классикалық ғылымда социологиялық қарастыру басқару ғылымының негізін салушы американдық ғалым Фредерик Тейлордан (1856-1915) бастау алады. Ф.Тейлор адамды жұмысқа алған кезде ең алдымен, оның физикалық және психикалық дайындығын тексеру керектігін атап өткен. Американдық зерттеуші кәсіби таңдау идеясын ұсынды және кәсіби оқыту концепциясын дамытты. Дегенмен, Тейлор теориясын қазіргі экономикалық шарттарда қолдану тиімділігі жоғары емес, себебі ол интеллектуалдық еңбек

қызметкерлерінің, жоғары кәсіби мамандар мен мемлекеттік қызметкерлердің мотивациясын айқындауға мүмкіншілік бермейді.

Қазіргі шарттарда салыстырмалы түрде А.Маслоу теориясында қарастырылған әлеуметтік мотивация концепциясын қолдануға болады [1]. Ғалым қажеттіліктер иерархия түрінде анықталған қажеттіліктер пирамидасы идеясының негізін салушы.

Мотивация типтері мен басқарушының мінез-құлқын зерттейтін атақты теориялар қатарына Д. Макгрегордың «Х теориясын» (адам жалқау, жұмыс пен жауапкершіліктен жалтақтайды, ол тек авторитарлы жетекшінің қол астында көндіру негізінде ғана жұмыс істейді) және «Ү теориясы» (еңбек – адам үшін шығармашылық үрдіс, мұндай адам еңбектену үшін сыртқы әсерді қажет етпейді) жатқызуға болады [2].

Аталмыш салаға арналған еңбектердің ішінде ресейлік-американдық ғалым П.Сорокиннің әлеуметтік мобильділік және әлеуметтік стратификация теориясының рөлі ерекше. Стратификацияның негізгі идеясы – мүдделер мен артықшылықтардың, жауапкершілік пен міндеттердің, билік мен құзыреттіліктердің теңдей бөлінбеуі. Әлеуметтік мобильділіктің «тік мобильділігі» мен «горизонталдық мобильділік» түрлері аталмыш мауала шеңберінде қарастырылады. Ғалым бойынша, «Мобильділік – дегеніміз индивидтердің немесе индивид топтарының экономикалық, саяси немесе кәсіби сала бойынша бір әлеуметтік старатадан екіншісіне өтуі» [3].

Аталған мотивациялар механизмдерінің өзіндік артықшылықтары мен кемшіліктері болады және белгілі бір деңгейде ҚР мемлекеттік қызметкерлерін басқаруда қоладынылады. Біздің пікіріміз бойынша, мотивацияға мемлекеттік қызметкердің өзіндік айқындалу мен қабілеттіліктерін дамыту үшін белсенді іс-әрекетке деген талпынысты жатқыза аламыз.

Қазақстан Республикасы тәуелсіздігін алған уақыттан бері мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіруде көптеген жұмыстар атқарылған: әр түрлі заңдылықтар қабылданды, жетілдіріліп отырылды, қызметкерлерді алу мен ротациялаудың механизмдері қалыптасты, мемлекеттік қызметкерлермен жұмыс істейтін арнайы бөлімдер құрылды, мемлекеттік салада тәртіпті күшейту мақсатында бірқатар іс-шаралар жүзеге асырылды, мемлекеттік қызметкерлердің кәсіби деңгейін көтеруге мүмкіншіліктер ауқымы кеңейді. Дегенмен, осы салада жүзеге асырылып жатқан бағдарламалар көп жағдайда сынға ұшырайды және бұл өз кезегінде мемлекеттік қызмет сапасы туралы мәселенің себепкері болады және оны жоғарылату қажеттіліктерін айқындайды.

Мемлекеттік қызметкердің социологиялық бейнесін айқындау мақсатында әкімшіліктерде, жұмысбастылық пен әлеуметтік бағдарламалар басқармаларында, халыққа қызмет көрсету орталықтарында жұмыс істейтін қызметкерлер арасында анкеталық сұрау бойынша зерттеу жүргізілді.

Мемлекеттік қызметте жұмыс істеу әрдайым мәртебелі болған. Адамдарды, әсіресе, жастарды жоғары қоғамдық мәртебе мен мәнсап бойынша

көтерілу мүмкіншіліктері қызықтырған. Дегенмен, жүргізілген зерттеу қорытындылары мемлекеттік қызметкердің өзгеше артықшылықтарын көрсеткен. Мемлекеттік қызметтің беретін мүмкіншіліктерінің ішінде бірінші орында *«қоғамға пайда әкелу мүмкіншілігі»* болды, осы нұсқауды респонденттердің 45%-ы таңдады. Бұл сипаттама әлеуметтік-демографиялық сипаттамаларынан тәуелсіз барлық мемлекеттік қызметкерлерге тән болған.

Осы мамандықта адамдарды қызықтыратын келесі мәселе – *«кәсіби деңгей мен білім деңгейін жоғарылату мүмкіншіліктері»* (30%). Мемлекеттік қызметте жұмыс істеу белгілі бір кәсіби мамандану арқылы жоғары төленетін жеке секторға өту көпірі ретінде де қарастырылатыны мәлім. Сондықтан, осы нұсқаны негізінен 25 жасқа дейінгі респонденттер таңдады (40%).

Мемлекеттік қызмет беретін мүмкіншіліктердің маңыздылығы бойынша үшінші орында *«өзіндік потенциалды жүзеге асыру»*. Осы нұсқауды сұрауға қатысқан респонденттердің төрттен бір бөлігі белгіледі (27%). Мұндай ұстаным, көбіне басқарушы мәртебесіндегі мемлекеттік қызметкерлерге тән.

Қажетті қарым-қатынастар орнату, тату ұжымға ие болу, қызықты жұмыс мүмкіншілігі – мемлекеттік қызметтің негізгі артықшылықтары ретінде респонденттердің 1/5 бөлігімен қарастырылады. Кейін мемлекеттік қызметтің артықшылықтарына мыналар жатқызылды: *мансап бойынша өсу мүмкіншілігі, тұрақты табыс, белгілі бір мәртебеге ие болу, құзыретті басқарушы* (12%).

Осылайша, негізінен мемлекеттік қызмет практикалық жағынан озге салалармен салыстырғанда нақты артықшылықтарға ие деп айта алмаймыз.

Кесте – 1. *«Сіздің пікіріңіз бойынша мемлекеттік қызметте жұмыс істеудің негізгі артықшылықтары қандай?»* – деген сауалға респонденттердің жауаптары.

№	Жауап нұсқалары	%
1	Қоғамға пайда әкелу мүмкіншілігі	45
2	Кәсіби деңгей мен білім деңгейін жоғарылату мүмкіншіліктері	30
3	Өзіндік потенциалды жүзеге асыру	27
4	Қажетті қарым-қатынастар орнату, тату ұжымға ие болу, қызықты жұмыс мүмкіншілігі	20
5	Белгілі бір мәртебеге ие болу	5
6	Тұрақты табыс	3
7	Мансап бойынша өсу мүмкіншілігі	3
8	Құзыретті басқарушы	1

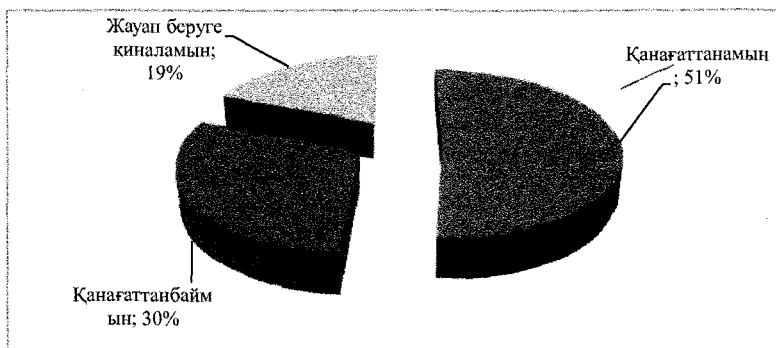
Алынған мәліметтерге сәйкес, негізінен, мемлекеттік салаға жұмыс істеуге әлтриуистер барады. Олардың басты мақсаты қоғамға өз пайдаларын тигізу. Дегенмен, осы мәселеге байланысты респонденттердің көзқарасы стеріотипті сипаттамаға ие. Тәжірибе корсеткендей, белгілі бір сауал бойынша қалыптасқан пікір болмаған жағдайда, респонеденттер мақұлданған жауаптарды таңдайды. Осылайша, «қоғамға пайда әкелу мүмкіншілігі» нұсқасын таңдау арқылы олар

кеңестік кезеңде қалыптасқан «мемлекеттік қызмет – мамандық емес, адамның Отаны үшін еңбектенуі» стереотипті жаңғыртады.

Қазіргі мемлекеттік қызметкердің мотивтерін тереңірек түсіну үшін еңбек шарттарымен қанағаттану деңгейі зерттелінді. Осы мақсатта мынадай сауал қойылды: «Сізді жұмысыңыз жалпы және материалдық жағынан, мазмұны мен перспективасы бойынша қанағаттандырады ма?». Зерттеу көрсеткендей бүгінгі күні әрбір екінші мемлекеттік қызметкер өз жұмысымен қанағаттанады (51%). Әрбір үшінші маман қанағаттанбайды. Ал қалған бөлігі жауап берген жоқ.

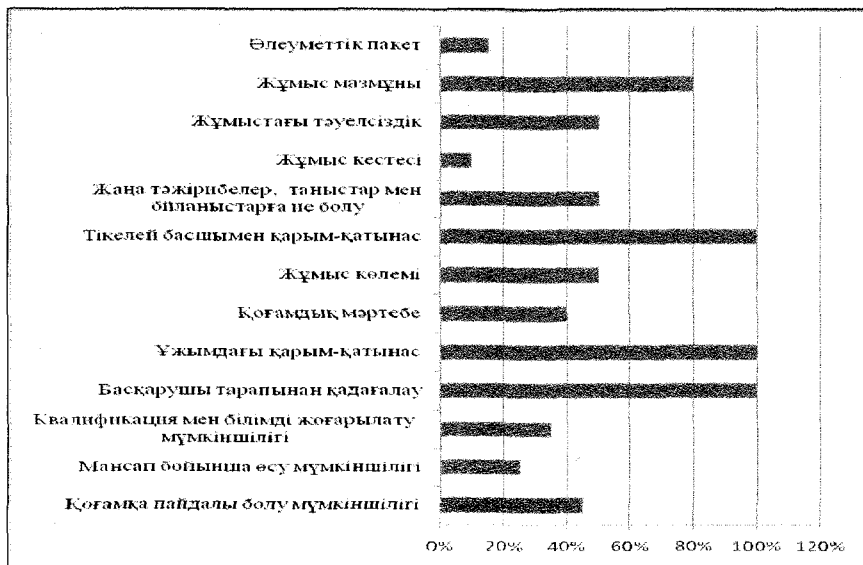
Көріп тұрғанымыздай, мемлекеттік қызметкерлердің өз жұмысымен қанағаттануы салыстырмалы төмен деңгейде. Талдау көрсеткендей, бөлім басшылары өз жұмысымен салыстырмалы жоғары деңгейде қанағаттанады. Сонымен қатар, қатардағы қызметкерлер жауап беруге жиі қиналады. Осының себебі осы топта 25 жасқа дейінгі адамдар жұмыс істегендіктен болар. Олар жұмысқа енді орналасқандықтан әлі жұмыстың мәні мен мазмұнын толық түсінбеген шығар.

Диаграмма 3. «Сізді жұмысыңыз жалпы және материалдық жағынан, мазмұны мен перспективасы бойынша қанағаттандырады ма?» – деген сауалға жауаптардың талдауы (респонденттердің жалпы санынан %).



Осыған сәйкес, мемлекеттік қызметкерді жұмысының қай бөлігі қанағаттандырады, қандай жақтары қанағаттандырмайды?-деген заңдылықты сауал туындайды. Төмендегі кестеде мемлекеттік қызметкерлердің ұсынылған параметрлермен қанағаттану және қанағаттанбау деңгейі көрсетілген.

«Сіз мемлекеттік қызметтің қандай сипаттарымен қандай деңгейде қанағаттанасыз?» – деген сауалға жауаптар талдауы.



Зерттеу қорытындылары бойынша мемлекеттік қызметкерлердің қанағаттанбайтын негізгі факторларына еңбек ақысы мен әлеуметтік қорғаныс жатады. Әрбір екінші қызметкер өзінің алатын жалақысына қанағаттанбайды. Әлеуметтік пакеттің жетіспеушілігін сауалға қатысқандардың үштен бір бөлігі атап өткен.

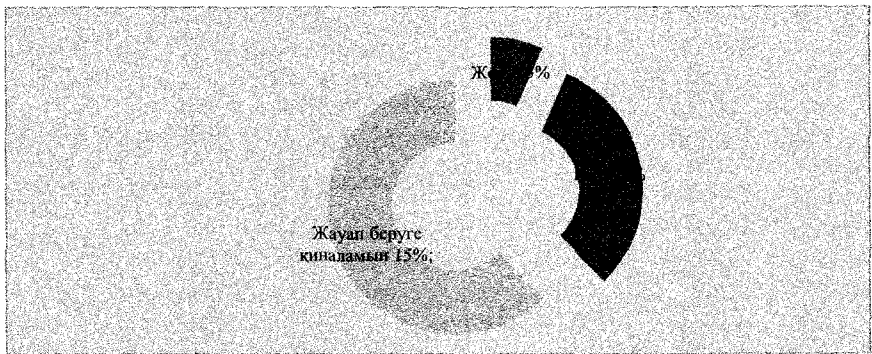
Мемлекеттік қызметкерлердің орташа деңгейде қанағаттану факторларына жатады: жұмыстың техникалық қамтамасыз етілуі (жұмыстың көлемі, мазмұны және кестесі), еңбек параметрлері (қоғамға пайдалы болу, мансап бойынша жоғарылау мүмкіншіліктері, квалификацияны жоғарылату).

Ал қанағаттану аумағына мынадай факторлар кіреді: ұжымдағы қарым-қатынастар, басшы тарапынан қадағалау, тікелей басшымен қарым-қатынас.

Мемлекеттік саладағы қызметкерлер өздерін әлеуметтік қауіпсіз сезінбейді және жоғарылау перспективаларын көрмейді. Мемлекеттік қызметте жұмыс істеуге ынталандыратын негізгі фактор микроортадағы климат пен тікелей басшыға деген адалдық. Дегенмен, менеджмент заңдары бойынша, аталмыш факторлар қызметкерлердің өздерінің міндеттерін толық орындауы үшін жеткіліксіз болып табылады.

Табыспен қанағаттанбаушылық әрине, мемлекеттік қызметкерлердің әлеуметтік көңіл-күйінде өзідік ізін қалдырады. Зерттеу бойынша, бүгінгі күні мемлекеттік қызметкерлердің 2/3 бөлігі қосымша табыс көздерін іздеу туралы айналады. Мемлекеттік қызметкерлердің тек 15%-ы мұндай қажеттіліктің жоқтығын атап өткен және осындай көлемдегі респонденттер жауап беруге қиналған.

Диаграмма 4. «Сізде қосымша табыс көзіне деген қажеттілік бар ма?» – деген сауалға жауаптардың талдауы.



Осыған сәйкес, «мемлекеттік қызметкерлер өздерінің қаржыларын қалай жеткізеді?» – деген сауал туындайды. Олар өздерінің материалдық қиындықтарын шешу үшін қандай жолдарды пайдаланады? (Кесте 2)

Кесте 2.

Мемлекеттік қызметкерлердің өздерінің материалдық қиындықтарын шешу жолдары (екі нұсқаны таңдау мүмкіншілігі болған)

№	Жауап нұсқалары	№
1	Отбасының өзге мүшелерінің табысы	73,7
2	Қажеттіліктерде үнемдеу арқылы	61,9
3	Мүлікті жалға беруден түсетін табыс	17,4
4	Кейбір өмірлік мәселелерді шешуге көмектесетін таныстар арқылы	12,1
5	Өзге адамдарға жанама көмектесу арқылы	6,8
6	Әр түрлі жерлерде бір реттік табыс табу арқылы	5,6
7	Тұрақты түрде қосымша жұмыс істеу	5,4
8	Басқа	4,7
9	Жауап беруге киналамын	5,6
10	Жауап жоқ	0,9

Кестеден көріп отырғанымыздай, мемлекеттік қызметкердің көп бөлігі материалдық жетіспеушілікке байланысты белгілі бір белсенді іс-әрекеттер жасамайды, отбасының өзге мүшелерінің табысы немесе үнемдеу арқылы табыстарын жеткізеді.

Меншіктерін жалға беру арқылы қосымша табысты мемлекеттік қызметкерлердің 1/6 бөлігі табады.

Материалдық қажеттіліктерін шешу мақсатында қосымша жұмысқа мемлекеттік қызметкерлердің тек 10%-ы ғана тұрады. Олар үшін негізінен, табысты ресми емес жолмен табу тиімдірек болды. Осылайша, респонденттердің 12% оларға пайдалы байланыстар мен таныстар көмектесетінін атап өткен, ал 7%-ы қызметтік өкілеттілігін пайдалатынын айқындағын.

Зерттеу барысында респонденттерге белгілі бір ұсыныс түскен жағдайда олар жеке секторға ауысу мүмкіншілігі талданды. Осы сауалға жауаптар былайша болінді. (Кесте 3)

Кесте 3.

«Егер Сізге жеке секторға ауысуға тиімді ұсыныс түссе, Сіздің іс-әрекетіңіз қандай болмақ?»- деген сауалға респонденттердің жауаптары.

№	Жауап нұсқалары	%
1	Иә, жеке секторға ауысар едім	36
2	Жоқ, мемлекеттік қызметке жұмысымды жалғастырар едім	32
3	Жауап беруге қиналамын	64

Негізінен, респонденттердің тек 1/3 бөлігі ғана мемлекеттік салада жұмыс істеулерін жалғастыра бергілері келеді.

Қорытынды. Мемлекеттік сала қызметкерлері үшін ынталандыратын факторлар салыстырмалы аз. Жеке сектормен салыстырғанда төменірек жалақы, кіші әлеуметтік пакет пен нақты емес мансаптық жоғарылау қазіргі мемлекеттік қызметкерлерде өзінің жұмысына деген төмен деңгейдегі тұрақтылықты қалыптастырады. Сол себепті мемлекеттік қызметке жеке секторда жоғары табыс бойынша жұмыс істеуге апаратын өтпелі көпір ретінде қарастыруда кездеседі. Сондықтан мемлекеттік қызметкердің әлеуметтік мәртебесін жоғарылату арқылы оның сапасын жақсарту керек. Сондықтан мемлекеттік қызмет туралы қоғамда жоғары кәсіби еңбек үшін жоғары табыс пен қоғамда белгілі бір мәртебе берілетіні туралы түсінік қалыптасуы керек. Осы жағдайлар елімізде мемлекеттік басқарудың нәтижелі моделін қалыптастыруға мүмкіншілік береді.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Иванов В.Н. Основы социального управления/В.Н. Иванов. – Режим доступа: soc.lib.ru
2. Макгрегор Д. Человеческая сторона предприятия// Эффективное государственное управление в современных условиях: Мат. межд. науч.-практ. конференции, г.Астана, 18 сентября 2003 г./ под общ. ред. З.К. Турисбекова, А.С. Серикбаева. – Астана: Академия госслужбы при Президенте Р.К, 1960.
3. Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность/ П. Сорокин Человек. Цивилизация. Общество: пер. с англ./общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Сегомонов. – М.: Политиздат, 1992.-543 с. – (Серия «Мыслители XX века»)