

**ФОНД ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН –
ЕЛБАСЫ**

СОВЕТ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ



**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ
НАУКИ В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ**

XII Международная научная конференция

Сборник статей

(часть2)

Общественно-гуманитарные науки

Алматы – 2018

**УДК 001
ББК 72
И 66**

ОТВЕТСТВЕННЫЕ РЕДАКТОРЫ:

АБДИРАЙЫМОВА Г.С. – Председатель Совета по науке при Фонде Первого Президента Республики Казахстан, доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социологии и социальной работы КазНУ им. аль-Фараби
АМИТОВ С.А. – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальной работы КазНУ им. аль-Фараби

И 66 **Инновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане: Сб. статей Межд. Науч. Конф.** (г. Алматы, 22-23 ноября 2018 г.). – Алматы, 2018. – 223 с. – каз., рус., англ.
ISBN 978-601-7079-64-2

В настоящий сборник вошли материалы XII Международной научной конференции «Инновационное развитие и востребованность науки в современном Казахстане» (г. Алматы, 22-23 ноября 2018 г.).

Материалы предназначены для молодых ученых, исследователей, преподавателей, студентов, магистрантов, докторантов, интересующихся проблемами развития современного общества.

Статьи изданы в авторской редакции.

**УДК 001
ББК 72**

ISBN 978-601-7079-64-2

СОДЕРЖАНИЕ

АбайділдаӘ.Е. ЖОҒАРЫ МЕКТЕПТІҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӨЛЕУЕТІН ЗЕРТТЕУДІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	3
Абдримова Ф.А. ОҚУ ҮДЕРІСІНДЕ АҚПАРАТТЫҚ-КОММУНИКАЦИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ПАЙДАЛАНУ	7
Абитова С.И. ЖҰМЫСБАСТЫЛЫҚ ТЕОРИЯЛАРЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТТАРЫ	10
Амантаева Д.Б., Бурханова Д.К., Тауекелова Т.Б. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР РАЗВИТИЯ ИНДУСТРИИ КРАСОТЫ В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ	14
Амантаева Д.Б., Тауекелова Т.Б. БАСҚАРУШЫ МЕНЕДЖЕРДІҢ БЕДЕЛІ ӨЛЕУМЕТТІК ҚҰНДЫЛЫҚ РЕТІНДЕ	20
Антикеева С.К., Кудышева А.А. МОДЕРНИЗАЦИЯ СТАТУСА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ	25
Арын Д.А. ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҒАЛЫМДАРДЫҢ ЕҢБЕКТЕРІНДЕГІ АУЫЛДАН ҚАЛАЛАРҒА КӨШПІ ҚОНУ МӘСЕЛЕЛЕРІН ТАЛДАУ	29
Ахметкалиева А. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВОСТРЕБОВАННОСТИ НАУКИ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ	35
Ахметова А.И., Мизонова С.Н. СОЦИАЛЬНО-ПРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ	41
Байтлеев Д.М. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	46
Балтабаева З. ЖАСТАРДЫҢ ДІНИ-СЕНІМ ДЕҢГЕЙІН ЗЕРДЕЛЕУ	50
Бахаудунова Д.А., Булшекбаева А.И. РАБОТА СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА С ГИПЕРАКТИВНЫМИ ДЕТЬМИ: ТАКТИКА ПРОФИЛАКТИКИ	55
Бекетай К.Ғ. ҚАЗІРГІ КЕЗДЕГІ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ САБАҚТАРДА ҚОЛДАНУ	59
Болат Ж.Б. МАСКҮНЕМ ОТБАСЫНДАҒЫ БАЛАЛАРДЫҢ ТҮЛҒАЛЫҚ ДАМУЫНДАҒЫ ӨЛЕУМЕТТІК-ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕР	65
Болысбаева А.К. ӨЛЕУМЕТТІК ИНТЕГРАЦИЯ ТҮСІНІГІНІҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	71
Дүкенбаева Ж.Т. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ	74
Елемес С. МАСКУЛИНИЗМ- ӨЛЕУМЕТТІК ҚҰРЫЛЫМ РЕТІНДЕ	78
Есбергенова Г.Б. ДЕВИАНТТЫ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚТЫҢ ӨЛЕУМЕТТІК СЕБЕПТЕРІ	81
Жақыпбек А.А. ҚАЗІРГІ ЗАМАНДАҒЫ ҚАРТТАРҒА	

8. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. № 11. С. 109–119., с. 115
9. Пузанова Ж.В., Троцук И.В. Нарративный анализ: понятие или метафора? // Социология: 4М. 2003. № 17. С. 56–82.с. 60
10. Индустрия красоты в цифрах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.beautyforum.kz/ru/article/93> (дата обращения: 27.05.2013)
11. Расчеты на основе данных КС МНЭ РК

*Амантаева Д.Б.,
Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ докторанты,
jamik177@mail.ru*

*Толғанай Батырбекқызы Тауекелова,
С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ, аға оқытушы,
batyrkyzy76@mail.ru*

БАСҚАРУШЫ МЕНЕДЖЕРДІҢ БЕДЕЛІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚҰНДЫЛЫҚ РЕТІНДЕ

Түйіндеме

Мақалада басқарушы менеджердің беделінің басты әлеуметтік құндылық екендігі қарастырылады. Бедел ұғымына әлеуметтанулық анықтама бере отырып, оның басқарушы менеджер үшін маңыздылығы зерттеліп, топ-менеджердің беделі мен басқарушының өзара байланыстылығын түсіндіруге арналған.

Түйін сөздер: бедел, құндылық, билік, инновация, креативтілік, бұйрық, басқарушылық шешімдер, басқарудың беделді стилі, басқарудың демократиялық стилі, креативті менеджер.

Қазіргі заманғы басқару кез келген ұйымның басқару элементі екені даусыз. Басқаруды жетілдіру түрліше жүреді, тәжірибені пайдалану (эмпирикалық тәсіл) және анағұрлым күрделі мәселені шешу, сонымен қатар дамуды да шектеуі мүмкін (прагматикалық тәсіл). Бүгінгі күнде басқару жүйесін зерттеу-басқаруды жетілдірудің ғылыми тәсілінің басты факторы ретінде қарастыруымыз керек.

Бедел (латын тілінен auctoritas-билік, ықпал) деген мағына береді. Философиялық және социологиялық әдебиеттерде бедел ұғымы кең және тар көлемде анықталады. Беделді ерекше қатынастың түрі ретінде қарастыруға да болады, яғни беделді иеленуші субъектімен (басқарушы) және бедел арқылы ықпал етуші объекті (бағынушы) арасында қалыптасады. Сонымен қатар, бұл қатынас әлеуметтік мазмұнда ғана емес, беделді иеленуші тұлғалық қатынастармен де көрініс береді. Белгілі бір беделді

иелену мен оның қалыптасуы қоғамдық қатынастардың жүйесінде, оның ішінде, экономикалық, саяси, әлеуметтік, діни, кәсіби-іскерлік салаларда айқын қалыптасатынын, қызмет ететінін және бекітілетінін білеміз. Себебі, бедел жалпыға ортақ ережелер мен құндылықтар тарапынан қолдау табатыны белгілі. Қандай жағдайда да, бедел әлеуметтік құндылық болып табылады деген сұраққа жауап іздейтін болсақ, яғни ол, әлеуметтік құндылық ретінде оны иеленушінің бейімділігі, қоғамдық және тұлғалық қызметтерін сәтті орындауы, өзінің нақты басқарушылық қызметінің алдында, басқаратын ұжымының алдындағы, қоғам мен өзінің алдындағы саналы түрдегі жауапкершілігінің жоғары деңгейі мен шыдамдылығы, компетенттілігі мен толеранттылығы қасиеттерімен, ережелер мен құндылықтарға сүйенген билікпен куәландыра аламыз. Себебі, құрмет-осы беделдің негізі болып табылады. Ал беделдік қатынастар ешбір жарғылармен, ресми бұйрықтармен, қаулылар мен заңдармен жасалмайды. Сондықтан да, ол формальды емес. Көптеген ғалымдар атап айтсақ, М.Вебер, Б.Рассел, Д. Истон, Р.Бершедт беделді биліктің бір формасы ретінде қарастырғандар, билік пен бедел бір-бірімен сәйкес келеді, жалпы және ерекше негізде, яғни, бедел биліксіз мүмкін емес дейтіндер. Мысалыға, «М.Вебер беделді құрылымдар әр әлеуметтік институтта бар екенін және оның саяси көзқарастары осы құрылымдарды барлық жағдайларда талдауымен байланысы екенін атап өтті. Әрине, оның мемлекеттік құрылымға қатысы көзқарастары үшін аса маңызды болды. Ол өзінің беделді билік құрылымдарын талдауын іс-әрекеттер сипаты туралы болжамдарына сәйкес келетін жолмен бастады. Ол үстемдік түсінігін былай анықтады: «Кейбір нақты топтардың белгілі бір адамдар тобына бағыну ықтималдығы». Үстемдік әртүрлі негіздерге, заңды және заңсыз, сүйенуі мүмкін, бірақ М.Веберді қызықтырғаны үстемдіктің заңды нысандары немесе бедел деп аталған түрі болды» деп жазады Дж. Ритцер [1]

Британдық социолог Дж. Голдторп ХХ ғасырдың 70-80жылдары «таптық кестені» еңбекпен қамтамасыз ету ұғымында таптық позицияның жіктелуін жасаған. Ол он бір таптық критериидің негізіне еңбек жағдайына (авторитет) және нарықтық жағдай (экономикалық мүдделер және өмірлік шанстарды көрсеткен.) Оның ойынша, кәсібилер, басқарушы қызметкерлер (менеджерлер) және әкімшілік қызметкерлер (бюрократия) тапты құрайды, олар айналысатын сфералары бойынша қоғамдық текке бөлінеді, олардың ерекшелігі – жұмыстағы жауапкершілік сипаты мен автономдылығы. Бұл тапты ол «қызметтік» немесе «сервистік» деп атаған. Бұл ұғымды Дж.Голдторп енгізе отырып, оларды орта таптың бөлігі немесе секторы деп түсінеді де, оларға мемлекеттік қызметкерлерді, техникалық қызметкерлерді және жоғары табыс төленетін кәсібилерді жатқызады. «Сервистік таптың әлеуметтік-экономикалық белгісі – жалдамалы жұмыскерлер, қоғамдық еңбек бөлінісі жүйесінде үстемдік етуші позицияны алғанмен жеке капиталдары болмайтындар. Бұл тапқа кіретіндер екі категория бойынша жүреді: білім және формальды

квалификация. Бұл таптың мүшелері нарықтық экономикада басымдыққа ие және жұмысының привилегиясы жоғары, жоғары авторитетті иеленеді, жоғары материалдық марапат пен карьера кепіл бола алады. «Сервистік» атаудың өзі қазіргі капиталистік қоғамның талаптарына қызмет етеді»- деп жазды.[2]

Бедел ұғымын әлеуметтанулық әдебиеттерде бекітілген және заңдастырылған басқа адамдардың әрекеттері мен мінез-құлығын басқару құқығы деп береді. «Бедел әрдайым басқаруды, сонымен қатар бағынуды білдіреді. Кім басқару өкілеттігіне ие болса, сол бағынушыларды бақылап отырады; яғни олар өздерінің психологиялық ерекшеліктеріне емес, айналасындағылардың міндетіне қатысты басымдыққа ие болады. Бедел сияқты, бұл міндет адамның өзіне емес, лауазымдарға бекітілген. Билік жалпыланған әлеуметтік құбылыс емес, кімнің тексеруге жататыны, сонымен қатар, тексерудің рұқсат етілген сфералары қоғамда көрсетілген. Соңында, бедел заңды түрде болғандықтан, санкциялар оны орындамағандарға қатысты болады» деп жазады Р.Дарендорф. Ғалымның пікірінше, бедел басқара білу мен бағындыра білуден тұрады деп қарастырған.

Инновациялық технологиялардың дамуы біздің елімізде жаңа стратегиялық міндеттерді қойып отыр, ол әлемдік нарықта бәсекеге қабілетті өнімдерді шығару. Бұл жерде айтайын дегенім, бәсекеге қабілетті, білімді, тәрбиелі, тұлғалық қасиеттері сапалы мамандарды тани білу, оларды болашақ басқарушы менеджер немесе жетекші ретінде тәрбиелеу. Қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайда, адамзат баласының қызметі түрлі инновациялық ендірулердің есебінен мақсатты түрде дамуымен сипатталады. Басқарушы менеджер осы жағдайдың жүзеге асуын атқарып ғана қоймай, жаңаша істердің тікелей жасаушысы бола алуы тиіс. Инновациялық басқарушы бұл бағытта мынандай қызметтерді атқарса деген ойды айтамыз: беделді инноватор басшы инновациялық қызметтің дамуының бірден бір ықпал етуші факторы болуы тиіс. Себебі, «басқару-өз ісінің білгірі болу мен керемет ұйымдастыра білуде»- жатыр. Басқару бір басқа да, өз ісінің білгірі болу, оны ұйымдастыра білу екінші мәселе. Біріншіден, инновациялық қызметті оқыту инновациялық кадрларды өндірудің факторы ретінде, екіншіден, басқарушыға лайық тұлғаны дайындау мен оны тәрбиелеу, ізбасар қалдыру. Яғни, бұған Монтескьенің сөзімен айтар болсақ: «Азаматтардың көп бөлігі сайлаушы болуға жарайтыны, бірақ сайлануға қажетті қасиеттердің барлығына ие бола алмайтыны сияқты, халық та басқа тұлғалардың іс- әрекеттерін бақылауға қабілетті болса да, өз алдына жеке іс жүргізе алмайды»- деген.[3]. Көріп отырғанымыздай, халықты, ұжымды, мекемені сонымен қоса, отбасында басқаратын адамның қажет екендігі, оның беделі мен қадір- қасиетінің жоғары болуы анық сезіледі. Ол басшы өзінің сол қоғамның, сол ортаның, сол ұжымның ұйытқысы екендігін сезіне білгені дұрыс. Төртінші басқару төңкерісі капитализмнің және батыстық өркениеттің индустриалды

прогресінің бастауымен байланысты кәсіби басқару дамыды. Н.Макиавеллидің төрт принципі басқарудың дамуына ықпалын тигізгені мәлім, олар: бедел немесе лидердің билігі, жақтастардың қолдауына сүйенеді; бағыныштылар білуі тиіс, өздерінің басшысынан нені күтетінін және түсінуі тиіс, басшы олардан не күтетінін; басшы аман қалуды немесе әрекет етуді меңгеруі тиіс; басшы-өзінің жақтастарына ақылдылық пен әділеттіліктің үлгісі болуы тиіс дегенді алға тартады. Осы жерде беделдің қызметтеріне де назар аударғанымыз жөн. Беделді иеленуші ретінде басқарушы көптеген қызметтерді атқарады: өндірістік, ұйымдастырушылық, саяси, тәрбиелік және т.б. Бұл қызметтерді жүзеге асыру әрине, лауазымды беделдің негізінде, биліктің көмегімен мүмкін болады. Менеджердің басқаруы өзінің бағынушыларына түрлі әрекетті пайдалануымен жоғарлауы мүмкін. Менеджердің лауазымды мінез-құлық стилі ереже бойынша шкаламен өлшенеді, бірінші полюсінде - басқарудың демократиялық стилі болған болса, екінші полюсінде- менеджердің беделді басқару стилі жататыны анық. Басқарудың демократиялық стилінде менеджер өзінің шешімдерін бағынушыларына танудан қашады, міндеттерді шешудің мүмкін болатын нұсқаларын талқылайды, олардың инициативаларын пайдаланатын болса, беделді басқару стилінде ішкі ұжымдық шешімдерді өзінің қолына алады, бағынушыларының тәртібін максималды бақылап отырады. Екі стиль арасындағы айырмашылықты байқап отырсақ, әрекет ету әдістерінде болып тұр: мысалыға, біріншісінде, сендіру және стимул болса, екіншісінде, көндіру, жарлық беру, санкциялар жатады екен. Тәжірибе көрсеткендей, анағұрлым эффективті басқару түрі оның топ-менеджер, әрі лидер болуында. Формальды емес формасы бойынша топ-менеджер жақсы қарым-қатынасты, тартымтылықты, және басқа да тұлғалық қасиеттерді қалыптастыруы мен иеленуі тиіс. Бұл сөзімізге дәлел ретінде француздық әлеуметтік психолог, әрі ғалымның пікірін келтірсек: «Бұл ғылыми, көркем, философиялық, діни болсын, қысқасы қандай да идея болсын, оның таралуы әрдайым бірдей тәсілмен жүреді. Оны алдымен сенімдердің күші немесе есімдерінің беделі зор абырой беретін аздаған апостолдар қабылдауы керек. Олар сонда дәлелдерден гөрі, сіңірумен көбірек қимылдайды. Сендіру механизмінің елеулі элементтерін қандай да бір дәлелдің қасиетінен іздемеу керек. Өз идеяларын өздері ие абыроймен немесе нәпсіге жүгініп сіңіреді, бірақ егер парасатқа жүгінсе, онда ешқандай ықпал жасай алмайсың. Бұқара ешқашан өзін дәлелдермен сендіруге көнбейді, тек кесіп айтуға сенеді, және сол кесіп айтатын пікірлердің беделі, оларды айтатын адамның сүйкімділігіне тәуелді»- деп жазды, Гюстав Ле Бон. [4] Бұл пікірден ұққанымыз, сөзін кесіп айтатын адамның беделінің жоғары екендігі, ал оның сүйкімділігі айтатын сөзін жеткізе білетіндігі, шешендігі, мақсатқа жетушілігі, білімділігі мен ақылы, сыртқы бет әлпеті де үлкен мәнге ие. Ал мұндай игілікті жүзеге асыру құралдың мақсатқа икемделуін талап етеді. Сонымен қатар басқарушылық әрекеттер объективті және субъективті

сипаттағы шеңбермен шектелген. Ол басқарылатын объектінің күрделілігіне тәуелді, оның шешімдеріне, басқару субъектісінің әлеуметтік бағдарына, стиліне, басқару формасы мен әдістеріне де байланысты. «Адамдар өздерінің даму дәрежесіне сәйкес құралдардың пәрменділігін дұрыс немесе бұрыс бағалайды, ал өздерінің кәміл сенімдеріне сәйкес әлдебір құралдың маңыздылығы мен пәрменділігіне жоғары немесе төмен баға береді» деген Ф. Гидденгс. Ал бұдан шығатын нәрсе «мақсат іс-әрекетті ақтайды» деп айтсақ болады. «Адамдар бақытты мінсіз игіліктің элементіне, ал пайдалылықты тәртіп өлшеміне айналдыру әрекетінде, бір сәттік рахатты асыра бағалай бастады. Олар бір сәттік рахатқа болашақ рахатын құрбан етеді, олар артық сән-салтанатқа жол береді. Осындай практикалық қателіктерімен олар жақсылықты пышыратып, мінезді бүлдіреді. Жақсылық та рахат секілді, қаперге алынуы тиіс. Ал адам әлеуметтік мақұлық болғандықтан және өз рахатының едәуір бөлігінде жолдастарына тәуелді болатындықтан, әрбір индивидтің рахаты көпшіліктің рахатымен, асылы, баршаның қанағатымен сәйкес болуы тиіс»- деген Ф.Гидденгс.[5]. Бүгінгі күнде басшылар баршаның қанағатын, халықтың қамы мен болашақ ұрпақ келешегін ойлаудан гөрі, қара бастың қамын күйттеп кеткен секілді, яғни, Гидденгсше айтсақ, сол көпшіліктің қанағатының қанағаттандырылмағандығында жатыр.

Қазіргі заманғы зерттеудің тәсілдері мен әдістерін белгілі бір шамада менеджердің менгеруі тиіс. Осы мақаланың мақсаты да менеджерді дайындау, оның шығармашылық әлеуетін ашу, стратегиялық ойлауын дамыту, басқару өнерін қалыптастыру болып табылады. Тәжірибе көрсетіп отырғандай, эффективті жұмыс жасайтын ұйым максимальды түрде әрбір менеджердің басқару әлеуетін пайдалануы тиіс. Бүгінгі күннің формуласы «басқару, жетілдіру, жетілдіремін» дегенмен астасып жатыр, осыны жүзеге асыру басқаруды зерттеумен, яғни, үнемі жағдайды қадағалауды талап етеді. Менеджердің қабілеті бағынушыларына өзінің беделімен әрекет етумен, кәсіби білімі, оның адамдарды біріктіруді және ұйымдастыруды меңгеруіне негізделген және айқын мақсаттарды жасау.

XX ғасыр ағымында жалдамалы қызметкерлер санының кардиналды көбеюі, индивидуалды жеке меншіктің артықшылығымен, меншік иесі – менеджер мен жалдамалы қызметкер-менеджердің дәрежесі позициясының анықталуымен және жақындасуымен көрініс береді. Постиндустриалды теорияның негізін қалаған Дэниел Белл, постиндустриалды қоғам- бұл ең алдымен, қызметтерге негізделген қоғам деп жазған. Ол қызмет саласына сауданы, қаржыны, транспорт, денсаулық сақтау, сауықтыру индустриясы, ғылым, білім және басқаруды жатқызған. Ал XX ғасырдың басында, менеджменттің атасы Ф.Тейлор мынандай фразаны келтірген, «Сегодня надо работать умнее, а не усерднее». Бұл фраза XXI ғасырдың кілті болып табылады. Мақаламызды қорытындылай келе топ-менеджерлердің беделі әлеуметтік құндылық ретінде қазіргі заман талабына сәйкес келгенімен, әлі де болса, халықаралық менеджмент сапасы стандарттарын толықтай

меңгермегендігін байқауымызға болады. Менеджменттің дамуына, басқару жүйесінің дұрыс қалыптасуына және басшы кадрларды даярлауда шетелдік тәжірибелерді меңгере отырып, оны өзіміздің ұлттық ерекшеліктерімізге сәйкес бейімдеу керектігін ұғынып отырмыз және соны насихаттаймыз.

Пайдаланылған әдебиеттер:

- 1.Д.Ритцер. Дж. Степниcki. Әлеуметтану теориясы. Астана 2018. 286 б.
- 2.Goldthorpe J. Social mobility and Class Structure in Modern Britain. Oxford.1980.-360p.
3. Монтескье Ш.Л.Заңдар рухы туралы. Қазақша аудармасы. Алматы. «Үш қиян».-2004,784 б
4. Әлемдік әлеуметтану антологиясы. 4 том, Алматы. «Қазақстан»,2006, -352 б
5. Әлемдік әлеуметтану антологиясы. 4 том, Алматы. «Қазақстан»,2006, -352 б
- 6.Г.П.Зинченко. Социология для менеджеров. Ростов и Д: Феникс. 2001.-352с.
- 7.О.Е. Лысов. Методы прикладных исследований в менеджменте. С-ПБ. 2006.
- 8.В.Д. Граждан. Социология управления. М.2008. -512 ст.
- 9.Т.П.Галкина. Социология управления:от группы к команде. М.2001. -224 ст.
10. Менеджеры в системе управления. http://menedzhment.ru/men_sis_upr/index.html
11. Бураканова Г.М.,Бураканов М.М. Опыт подготовки руководящих кадров зарубежных стран и Республики Казахстан. //Мемлекеттік басқару және мемлекеттік қызмет.2006. № 1.-71-75с
- 12.Белые, голубые, синие, серые воротнички //http:subscribe.ru/group/upravlenie-biznesom/2430738/-1-4 с.

*Антикеева Самал Канатовна
ПГУ имени С. Торайгырова,
докторант, магистр наук по специальности «Социальная работа»,
г. Павлодар, Казахстан*

*Кудышева Айнаш Амангельдиновна
ПГУ имени С. Торайгырова,
зав. кафедрой «Психология и педагогика»,
к.п.н., профессор, г. Павлодар*

**МОДЕРНИЗАЦИЯ СТАТУСА СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В
СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ**