



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
ӘЛ-ФАРАБИ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЬ-ФАРАБИ

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN  
AL-FARABI KAZAKH NATIONAL UNIVERSITY

«ЕЛДІҢ ИНТЕЛЛЕКТУАЛДЫ ӘЛЕУЕТІ» мемлекеттік бағдарламасы аясында  
Қазақстанның Тәуелсіздігі күніне орай  
«ҚАЗАҚСТАНДЫҚ БІЛІМ ҚОҒАМЫ ДАМУЫ ЖОЛЫНДАҒЫ МАТЕРИАЛДЫҚ  
ЕМЕС ҚҰНДЫЛЫҚТАРДЫ ЗЕРТТЕУ, САҚТАУ ЖӘНЕ ЖАРИЯЛАНЫМДАУ»  
атты халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция  
**МАТЕРИАЛДАРЫ**  
11 желтоқсан 2013 ж.

#### **МАТЕРИАЛЫ**

международной научно-практической конференции  
«ИЗУЧЕНИЕ, СОХРАНЕНИЕ И ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ  
ЦЕННОСТЕЙ НА ПУТИ РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНСКОГО ОБЩЕСТВА ЗНАНИЙ»,  
посвященной Дню независимости Казахстана в рамках государственной  
программы «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТРАНЫ»  
11 декабря 2013 г.

#### **MATERIALS**

International Scientific-practical conference  
«THE STUDY, PRESERVATION AND PROMOTION OF  
INTANGIBLE ASSETS IN THE DEVELOPMENT OF  
KAZAKHSTAN'S KNOWLEDGE SOCIETY»  
dedicated to the Independence Day of Kazakhstan in the framework of the state  
program «THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE COUNTRY»  
December 11, 2013



Интеллектуальная нация

<b>Ахметова Л.С.</b> НОВЫЕ ЗНАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ ЧЕРЕЗ ВНЕДРЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ...	128
<b>Барлыбаева С.Х.</b> РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОЙ ИНДУСТРИИ НА ПУТИ РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНСКОГО ОБЩЕСТВА ЗНАНИЙ	130
<b>Ниязгулова А.А.</b> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЖУРНАЛИСТИКИ КАЗАХСТАНА	134
<b>Абишева А.К.</b> СВОБОДА КАК ОСНОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ПЛЮРАЛИЗМА МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ	136
<b>Молдабеков.Ж.Ж.</b> ГЛОБАЛИЗАЦИЯ, МОДЕРНИЗАЦИЯ И ГУМАНИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ	140
<b>Альжанова А</b> КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КОНКУРЕНЦИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА	143
<b>Велигченко С.Н.</b> ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ	145
<b>Головчун А.А.</b> МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ЖУРНАЛИСТИКА»	149
<b>Негизбаева М.О.</b> КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ PR СТРАТЕГИЯ	153
<b>Мирзоева Л.</b> ОБ АКТУАЛЬНОСТИ НАУЧНЫХ ПРОЕКТОВ В СФЕРЕ «ПЕРЕВОД МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ – ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС»	155
<b>Муканова Г.К.</b> КАНЫШ И СМАГУЛ: ПРОБЛЕМЫ СОХРАНЕНИЯ И ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКОГО НАСЛЕДИЯ АЛАШ	158
<b>Мусинова А.А.</b> ЛЕГЕНДЫ И МИФЫ ОПЕРНОГО» НА КУЛЬТУРНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНОМ ТЕЛЕКАНАЛЕ «МӘДЕНИЕТ»	161
<b>Жанабаев К.</b> НЕКОТОРЫЕ ОСНОВНЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ХУДОЖЕСТВЕННОГО ПЕРЕВОДА НЕМАТЕРИАЛЬНОГО НАСЛЕДИЯ КАЗАХСКОГО НАРОДА	163
<b>Когай Э.Р.</b> КОНЦЕПТ «ДЕРЕВО (ТЕРЕК)» В КАРТИНЕ МИРА КАЗАХСКОГО НАРОДА	166
<b>Ложникова О.П.</b> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ НАЦИИ В КАЗАХСТАНЕ	170
<b>Укубаева Р.М.</b> ПОТЕНЦИАЛ УЧАЩИХСЯ В СИСТЕМЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	173
<b>Джанесова Б.В., Джапарова Б.Н.</b> «ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО- КАК ЗАЛОГ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ»	177
<b>Омарова Б.</b> ИСТОРИЯ И РАЗВИТИЕ КНИЖНОГО ИСКУССТВА	180

подхода и компетентной специальности. Хотя вне предметного профессионализма специалист не в состоянии закрепить свое индивидуальное лицо, вписаться в ритм глобализации и модернизации.

Истоки гуманизма расширяют взаимосвязь между личностными и профессиональными качествами человека. Особый настрой на гуманитарную традицию или культурное наследие объясняется тем, что людям необходимо привить правила элементарного этикета. Без этого человек не может претендовать на звание интеллектуального.

Менталитет и культурное воспитание являются одной из важных составляющих образованной нации и перспективной цели. Перспектива мобилизует. Поэтому система образования в стране должна быть близкой к стратегической цели нации и к ее безупречной мысли. Однако сегодняшняя модель образования далека от совершенствования методологической культуры носителей интеллектуальной культуры.

Неопределенная ситуация сложна в реализации интеграционного курса и в познании интеллектуальной культуры. Реализация интеграционного курса претерпевает трудности разного порядка, поскольку а) формирование интеграционных объединений, включающих научные, производственные и образовательные организации протекает весьма медленно; б) эффективные и взаимоприемлемые формы (и механизмы) объединения самостоятельных творческих организаций еще не разработаны; в) образовательные услуги университетов нередко не могут стать альтернативой академической науке. Это – одна из сторон сложности. Низкий уровень интеллектуальной культуры усложняет (1) развитию личностной ориентации в зоне действия, (2) осмыслению культурных достижений народа в контексте человеческой цивилизации, (3) осуществлению диалога культур и (4) выработке ценностных ориентиров молодого поколения.

Интеграционный курс, интеркультурное образование и интеллектуальная культура – продукты и показатели единства глобальных, модернизационных и гуманных перемен. Единое поле деятельности в сферах интеллекта, образования и культуры обеспечивает каждому учащемуся систему знания, навыков и компетенции, необходимую для достижения активного и полноценного участия в жизни общества и в реализации самого себя.

1. См. Смирнова М.А. Теоретические основы межпредметных связей. М., Просвещение, 2006, -204 с.

Альжанова А.,  
к.ф.н., и.о.доцента  
кафедры печати и электронных СМИ

### **КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ КОНКУРЕНЦИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Данная статья посвящена становящейся все более важной теме анализа компетенций в профессиональном образовании. На основе критической рефлексии понятия и возможности измерения подчеркнуты необходимые для анализа компетенций предпосылки и рассмотрены важные аспекты проблемы, которые обсуждаются в настоящее время в связи с анализом компетенций. Целью статьи является продолжить современную дискуссию о признании компетенций, приобретенных в процессе образования, учитывая невыясненные и спорные вопросы, и внести вклад в систематизацию и прояснение понятий в этой сфере.

Казахский национальный университет имени аль-Фараби первый в истории страны удостоен премии Президента Республики Казахстан «За достижения в области качества», первый среди вузов Казахстана и стран Центральной Азии подписал в г. Болонье Великую Хартию Университетов. В этой связи ведущий университет страны старается дать своим студентам необходимые компетенции, чтобы противостоять вызовам нового тысячелетия.

Ведь в контексте Болонских соглашений возрастает роль компетенций выпускников. Хотя вопрос содержания компетенций выпускников вузов в явном виде практически не раскрывается в последних документах Болонского процесса.

В европейской дискуссии о профессиональном образовании понятие «компетенция» является основным в восьми ступенчатой Европейской структуре квалификаций (EQR), в которой проводится различие знаний, навыков и компетенций. В EQR компетенция определяется как способность брать на себя ответственность и самостоятельность [1].

На официальном уровне с вопросом содержания компетенций тесно связаны структуры квалификаций, вырабатываемые сейчас на национальном уровне во всех странах-участницах Болонского процесса. Структуры квалификаций признаются Советом Европы, Болонским секретариатом и Координационной группой по структурам квалификаций ключевым инструментом в развитии Европейского пространства высшего образования (ЕПВО) [2].

В структуре квалификаций отражается, что знает, понимает и способно выполнять лицо, прошедшее обучение того или иного уровня по тому или иному направлению и получившее соответствующую квалификацию, то есть ожидаемые результаты обучения, по итогам которого присваивается квалификация.

31 января 2008 года Европейский совет опубликовал отчёт о прогрессе в осуществлении рабочей программы «Образование в течение всей жизни для знания, креативности и инноваций». Отчёт имеет отношение скорее к Лиссабонской стратегии – формированию образовательного пространства ЕС, чем к Болонскому процессу – более широкому географически, но ограниченному только уровнем высшего образования. Однако некоторые упоминания о компетенциях, приводимые в этом отчёте, имеют отношение и к Болонскому процессу. В частности, в отчёте отмечается, что ключевые компетенции, получаемые в результате образования, должны быть связаны с креативностью и ориентацией на инновации и способствовать максимально полному участию личности в общественной и экономической жизни. Также в документе подчёркивается, что новые компетенции необходимы преподавателям, которые должны уделять максимум внимания индивидуальным образовательным потребностям обучающихся [3].

Рыночная экономика Казахстана требует стратегического менеджмента, менеджмента качества. В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Работодатель сегодня однозначно отдаёт предпочтение профессионализму, а не родственным связям. Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствию которому обеспечивает специалисту вход в компанию [4]. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом. Что ждут работодатели от молодых специалистов, только что закончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом небольшого исследования. Цель исследования: определить основные компетенции, которые хотят видеть работодатели в молодом выпускнике вуза, чтобы принять его в свою компанию, а также выявить, насколько нынешние студенты соответствуют предъявляемым требованиям. По данным полученных результатов можно сделать вывод насколько предложение, представленное будущими выпускниками, соответствует спросу со стороны работодателей.

В исследовании приняли участие десять руководителей средств массовой информации города Алматы. Прежде всего, нас интересовал вопрос, принимают ли наши респонденты к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. Восемь руководителей из десяти видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Так как это дает возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов, так же молодые более энергичны, активны, открыты новому, динамичны, креативны. Два респондента отметили, что предпочли бы принять опытных работников. Но, несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели отметили и минусы. Минусы заключаются в том, что молодые выпускники не стабильны и

ажны, они готовы быстро сменять рабочие места. Так же не умеют работать на результат, не проявляют самостоятельность и настойчивость. Зачастую бывают завышенные ожидания относительно заработной платы. Вчерашние молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы.

Следующий вопрос, каким критериям должен соответствовать выпускник, чтобы его приняли на работу? Чтобы принять молодого выпускника в свою компанию работодатели хотели бы видеть в нем, прежде всего, серьезность мотивации к профессии. Не обязательно иметь пятерки в дипломе, главное владеть основами специальности. Желание работать, искорка. Горящие глаза. Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Желание учиться и развиваться. Опыт работы во время учебы. Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу. Такие основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке назвали работодатели.

Таким образом, рыночными компетенциями, которые сделают молодых выпускников привлекательными в глазах работодателей, являются «активная жизненная позиция», «серьезность мотивации к профессии», «склонность к саморазвитию», «трудолюбие и желание работать», «нацеленность на результат».

#### Литература:

1. Болингер З., Мюнх Д. Различные взгляды: представление о компетенции в Германии, Великобритании и Франции – одно понятие, три трактовки. В: Повышение квалификации: журнал об исследованиях, практике и тенденциях. 19 (2008), №1, с. 36–39.

2. Qualifications Frameworks in the EHEA

<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/ql/ql.asp>

3. Draft 2008 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the 'Education & Training 2010' work programme "Delivering lifelong learning for knowledge, creativity and innovation" – Adoption. Brussels, 31 January 2008. (Council of the European Union. 5723/08 EDUC 29 (08 46)

4. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда.

5. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРО, 2005. – 134 с.

**Велигченко С.Н.**

КазНУ имени аль-Фараби,

к.ф.н., доцент,

профессор РАЕ

## ОБЩЕСТВО ЗНАНИЙ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

По мнению западных и российских исследователей, общество знаний – это динамично развивающееся общество, качественное своеобразие которого определяется действием совокупности следующих факторов:

1. Широкое осознание роли знания как условия успеха в любой сфере деятельности.
2. Наличие (у социальных субъектов разного уровня) постоянной потребности в новых знаниях, необходимых для решения новых задач, создания новых видов продукции и услуг.
3. Эффективное функционирование систем производства знаний и передачи знаний.
4. Взаимное стимулирование предложения знаний и спроса на знания (предложение стремится удовлетворять имеющийся спрос на знания и формировать спрос).
5. Эффективное взаимодействие в рамках организаций и общества в целом систем/подсистем, производящих знание, с системами/подсистемами, производящими материальный продукт.

Следует отметить, что выражения «общество знаний» и «общество знания» вошли в моду относительно недавно и все чаще используются социологами, экономистами, теоре-