

Қазақстан Республикасы
Білім және ғылым
Министрлігі

Ахмет Байтұрсынов
атындағы
Қостанай мемлекеттік
университеті



Министерство образования
и науки Республики
Казахстан

Костанайский
государственный
университет имени
Ахмета Байтұрсынова

Байтұрсынов оқулары

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛДАРЫ

Байтұрсыновские ЧТЕНИЯ

МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ

Baitursynov readings

INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND RESEARCH CONFERENCE
CONTENT



EXPO 2017
• Future Energy •



1-інші бөлім

Сәуір, 2017

СЕЛЬ Д.А.	АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНЦЕССИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.....	307
САТАЕВА А.Ш.	АДАМНЫҢ ЖЕКЕ ЖӘНЕ КОНСТИТУЦИЯЛЫҚ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН БОСТАНДЫҚТАРЫНА ҚАРСЫ ҚЫЛМЫСТЫҚ ҚҰҚЫҚ БҰЗУШЫ- ЛЫҚТЫҢ БІР ТҮРІ - АЗАПТАУЛАР МӘСЕЛЕСІН ҚАРАСТЫРУ.....	312
САДАШЕВА А.М. САЛБАЕВ С.С.	ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ В КАЗАХСТАНЕ.....	315
САКАШЕВА Г.Қ.	ШЕТ ЕЛДЕРДЕГІ МЕМЛЕКЕТТЕРДІҢ ҮКІМЕТІНІҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ.....	319
САРХАНОВА Л.Т.	СӘБИ САУДАСЫ – ЖАНҒА БАТАРЛЫҚ АУЫР МӘСЕЛЕ.....	322
САЗБАЕВ Ө.С	ҚЫЛМЫСТЫҚ ПРОЦЕСТЕ СОТ БАҚЫЛАУЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДАҒЫ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ.....	324
САТАНОВА И.К.	НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	328
САСТАНОВ А.М. САТИМБАЕВ Е.Е.	УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.....	332
САТАНОВ М.А. САЕНДЫБАЕВ Т.А.	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, ЦЕЛИ И ПРИЗНАКИ АМНИСТИИ КАК ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВОГО АКТА, ПОРЯДОК И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ.....	335
САЮЛБАЕВА Д.А. САСУПОВА Г.А.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО АУДИТА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	338
ҒЫЛЫМ, БІЛІМ БЕРУ ЖӘНЕ ПРАКТИКАДАҒЫ САНДЫҚ ЖӘНЕ АҚПАРАТТЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР ДИФФУЗИОНДЫҚ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИИ		
САРАЛИНА Т.Т. САУСЛИМОВА А.З.	БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТАРДЫҢ ҚАШЫҚТЫҚТАН ОҚЫТУДА ОҚУ КУРСТАРЫН ЖАСАУДАҒЫ ӨДІСТЕМЕЛІК АСПЕКТІЛЕРІ.....	342
САЗАКОВ А.И. САИВАНОВА И.В.	МЕХАТРОННЫЕ МОДУЛИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИЕ МЕХАТРОННОЙ СИСТЕМЫ.....	343
САДИН В.А. САЛЫКОВА О.С.	О РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ ПРОГРАММИРОВАНИЯ ТРАЕКТОРИИ ДВИЖЕНИЯ МОБИЛЬНОГО РОБОТА	346
САРАЗАЛИНОВА Д.К.	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ФИЗИКЕ.	350
САЙТБЕК Е.З. САТМАҒАНБЕТОВА Ж.З.	ИНСТРУМЕНТЫ WEB-ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНТЕНТОМ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ.....	353
RUSLAN SALYKOV IRINA IVANOVA	USE OF INNOVATIVE SOFTWARE TECHNOLOGIES.....	357
САМИРХАНОВ Н.Ф. САБАТОВ Н.Т.	ОБ РЕШЕНИИ НЕКОТОРЫХ СИСТЕМ НЕРАВЕНСТВ.....	359
САМИРХАНОВ Н.Ф. САБАТОВ Н.Т.	МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ НЕКОТОРЫХ ПОКАЗАТЕЛЬНЫХ НЕРАВЕНСТВ	361
САЧЕРНЯК Е.В. САЛЫКОВА О.С.	ЗАМОК С БИОМЕТРИЧЕСКОЙ ИДЕНТИФИКАЦИЕЙ.....	362

Прежде, чем говорить о социальной и профессиональной адаптации, нам в первую очередь необходимо определиться, что вообще подразумевается под понятием «адаптация» и каковы ее психологические основы.

Адаптация (от лат. adapto - приспосаблию) - это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Необходимо отметить, что процессы адаптации включают в себя не только оптимизацию функционирования организма, но и поддержание сбалансированности в системе «организм-среда» [1].

Адаптация означает не только процесс, но и его результат, т.е. известную степень адаптированности индивида или группы к социальным условиям. Адаптация обычно рассматривается как показатель высокого статуса индивида, как его психологическая удовлетворенность средой, но необходимо отметить, что не всякая адаптация представляется социально позитивной для общества и самой личности, связанной с ее «высоким статусом» и способствующей ее развитию.

Говоря о социальной адаптации, нужно отметить несколько ее характерных черт:

- В качестве основного компонента социальной адаптации выделяется согласование самооценок и притязаний субъекта с его возможностями и с реальностью социальной среды, включающие как реальный уровень, так и потенциальные тенденции развития среды и субъекта.

- Адаптация не является процессом пассивного приспособления индивида к условиям среды. Индивид способен сам влиять на среду, видоизменять ее, приспосабливать к себе. Причем, активный характер адаптации требует от личности анализа той среды, об адаптации к которой идет речь. В ходе этого самостоятельного анализа личность определяет те конкретные стороны (части, элементы и т.д.) этой среды, которые она принимает, и те стороны, которые она отвергает и с которыми будет бороться. Поэтому адаптация должна быть целенаправленной и сопровождаться отрицанием тех или иных сторон данной среды.

- В процессе адаптации в сознании индивида очерчиваются те стороны среды, которые могут быть приняты индивидом, и те, которые он не может принять. В процессе адаптации личность стремится сохранить себя, свои жизненные цели и интересы, нравственные принципы, установки, убеждения, вопреки принципиально несовместимым с ними условиями и влияниями социальной среды [2].

В свою очередь, профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально-необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Профессиональная адаптация - это приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

Профессиональная адаптация обычно связывается с начальным этапом профессионально-трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время обучения профессии, когда не только усваиваются знания, навыки, правила, нормы поведения, но складывается характерный для работников данной профессии образ жизни. Общая длительность периода профессиональной адаптации зависит как от особенностей конкретной профессии, так и от индивидуальных способностей человека, его склонностей и интересов [3].

Результаты исследований показывают, что на профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени первые годы работы. Именно в этот период они интенсивно овладевают профессией. Первые годы после окончания вуза являются тем "испытательным сроком", который определяет позиции молодого специалиста. Нередко из-за условий и организации труда им приходится менять место работы и даже профессию, что является одним из серьезных показателей неадаптивности.

В настоящее время вопросам адаптации новых сотрудников стали уделять все больше внимания. Главной особенностью системы адаптации сотрудников государственной службы, по нашему мнению, является то, что в отличие от обычной коммерческой организации, процесс адаптации государственных служащих регламентируется законодательством Республики Казахстан. Однако это приводит к высокому уровню регламентации труда, чрезмерной нормативности профессиональных действий и поведения госслужащего в организации и социуме. Особенностью профессиональной деятельности государственного служащего является обширный круг коммуникаций, высокий уровень ответственности за принятые решения, которые способствуют росту психологической напряженности в работе и требуют от госслужащих наличия определенных адаптационных способностей.

В соответствии с упомянутым законодательством, государственным служащим, в отличие от сотрудников, не являющихся государственными служащими, гарантируется такой способ адаптации,

**ЗАҢ ҒЫЛЫМДАРЫНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ:
ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ӨЗГЕРІСТЕР, ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЖЕМҚОРЛЫҚПЕН КҮРКЕС
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ:
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ И БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ**

как обучение и повышение квалификации, а также переподготовка в соответствии с функциональными задачами занимаемой должности [4].

Еще одной особенностью построения системы адаптации в системе государственной службы является тесное взаимодействие государственной с важнейшими общественными институтами: институтом права, экономическими институтами, институтами гражданского общества, институтами относящимися к социальной сфере общества, институтами культурно-духовной сферы общества.

В этой связи особое значение приобретает такой путь социальной адаптации государственных служащих, как политическая деятельность, в период общественных преобразований внешней среды. Для сотрудников государственной службы подобная деятельность предстает как основная, так как государственная служба призвана для реализации политики государства, а государственные служащие являются первооткрывателями реформ.

В качестве еще одной особенности государственной службы следует отметить высокий уровень подвижности законодательства, который оказывает влияние на состав и содержание выполняемых государственными служащими задач.

В этой связи, по нашему мнению, в качестве одной из главных компетенций госслужащего необходимо выделить его умение быстро адаптироваться к изменениям, новым задачам, возникающим в процессе работы государственного служащего. Причем, это умение касается не только способности непрерывного обучения, но и готовности, исходя из ситуации на рынке труда, пересматривать свои карьерные ориентиры, сознательное отношение к построению собственной карьеры. Работник должен хорошо знать свои возможности - как сильные, так и слабые стороны - и иметь стремление к совершенствованию профессиональных навыков и продвижение по карьерной лестнице [5].

Рассмотренные особенности адаптации государственной службы невозможны без использования современных технологий управления. На наш взгляд, необходимой компетенцией современного государственного служащего, позволяющей повысить эффективность адаптации, является владение технологиями персонального менеджмента. Технологии персонального менеджмента позволяют государственному служащему самостоятельно распланировать свой адаптационный период и уже на этапе адаптации побудят его ставить перед собой более крупные цели в направлении обеспечения собственного профессионального и должностного роста. Технологии персонального менеджмента помогают правильно расставить приоритеты и позволяют государственному служащему быстрее сформировать свой имидж, наиболее оптимальный соответствующий его должности и организации, выбирать наиболее перспективные проекты.

Адаптация государственных служащих происходит в соответствии с законодательством и приносит хороший взнос в процесс вхождения в должность, так все мероприятия продуманы и четко изложены на бумаге.

В идеале новый сотрудник должен делать свои первые шаги в государственных органах с поддержкой людей более опытных. Поэтому внутри каждого государственного органа должна быть система передачи опыта. Благодаря построенной системе, новичок в короткие сроки приобретает профессионализм, получает адекватную поддержку на этапе своей адаптации и развития в конкретном государственном органе. А специалист, передающий опыт, получает иную роль, особое место в государственном органе - его деятельность наполняется новым содержанием и постепенно осознается самим наставником. Наставник из просто хорошего специалиста становится человеком, который передает опыт эффективных технологий, создает условия для его внедрения и поощряет адаптироваться новым сотрудникам.

Для того чтобы процесс адаптации молодого специалиста проходил успешно, руководители должны проявлять внимание к новым сотрудникам, особенно к их психологической адаптации в коллективе. В наше непростое время очень сложно найти хорошее место работы, но еще сложнее проявить себя таким образом, чтобы тебя как специалиста заметили и по достоинству оценили.

Роль профессиональной адаптации молодого специалиста заключается в приобретении определенного багажа знаний, умений, навыков сотрудничества. А также в формировании необходимых профессионалу и позитивного отношения к своей работе.

В организационной адаптации молодых специалистов способствующей осознанию роли работником своего места и роли в организации, наиболее важным фактором считается осознание особенностей организационной структуры и основных принципов управления. Социальная адаптация молодого специалиста заключается в его взаимодействии с социальной средой. В связи с этими нынешних условиях огромное место отводится наставничеству.

Наставничество - процесс адаптации и профессиональной подготовки государственных служащих, впервые принятых на государственную службу к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, а наставник - это государственный служащий, закрепленный за государственным служащим, оказывающий ему практическую помощь в его профессиональной подготовке.

Законом Республики Казахстан «О государственной службе» предусмотрена норма закрепления наставников за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности.

Данная норма является одним из требований для применения новой модели государственной службы. Приказом министра по делам государственной службы Республики Казахстан от 29 декабря 2015 года №11 «Об утверждении Правил и условий прохождения испытательного срока и порядка закрепления наставников» утвержден порядок закрепления наставников.

В государственных органах Республики Казахстан, созданы советы наставничества и в соответствии с установленными требованиями сформированы резервы наставников. Государственными органами проводятся семинары по разъяснению прав и ответственности наставников и лиц, впервые принятых на государственную службу.

На сегодняшний день при жесткой конкуренции стран на мировой арене - государственное управление должно быть эффективным, а, соответственно, для этого необходима государственная служба, отвечающая всем требованиям. В условиях глобализации социально-политических процессов в мировом сообществе, истощения природных ресурсов наблюдается повышение роли государства и его управления.

В Концепции новой модели государственной службы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года, говорится, что важной частью системы мотивации государственных служащих станут немонетарные методы стимулирования, например признание личностных профессиональных заслуг государственного служащего путем закрепления института наставничества, который направлен на трансферт позитивного опыта и профессиональных знаний, обеспечение преемственности в работе государственных органов и быстрой адаптации новых трудников [6].

Наставничество рассматривается как одна из важных ступеней в служебной карьере. Государственные служащие - наставники обеспечивают экспертную и консультационную поддержку деятельности молодых специалистов в государственном органе, в том числе принимают участие в оценке качества их работы и проведении аттестации.

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством равномерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному.

Целями наставничества являются оказание помощи государственным гражданским служащим Республики Казахстан в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей, адаптация в коллективе, а также воспитание дисциплинированности.

В завершение необходимо отметить, что для того чтобы практически развивать и совершенствовать адаптационную работу в организациях, необходимо ее научное обеспечение - теоретическое и методическое. Необходимо также исследовать проблему адаптации персонала в современных казахстанских условиях, в том числе и в отношении применимости зарубежного опыта. Изучения результатов формирования систем адаптации в казахстанских организациях.

Адаптацию также следует рассматривать как процесс, требующий одновременно и от молодого специалиста, и от коллектива взаимной заинтересованности друг в друге. Адаптационный процесс в целом охватывает весь спектр связей и отношений, возникающих по ходу деятельности каждого отдельного сотрудника в организации.

Литература:

- 1 Кудашев А.Р. Управленческая адаптация государственных служащих. -Москва, 2014. - 135с.
- 2 Митина Л.М. Проблемы профессиональной социализации личности. Кемерово: КГУ, 2015. - 135с.
- 3 Клищевская М.В. К проблеме профессионального развития. // Вестник МГУ, Серия 14, Психология. - 2015. №4. - С.3-11.
- 4 Стариков Ю.Н. Институт государственной службы: содержание и структура. // Государство и право. - 2013. № 5. - С.14-24.
- 5 Данилова З.А. Некоторые способы адаптации населения к новой социально-экономической ситуации. // Социальные проблемы труда в современном обществе: Материалы конференции. СПб.: Издательство «Лань», 2014. - С.112-120.
- 6 Указ Президента РК от 21 июля 2011 года «Об утверждении Концепции новой модели государственной службы» / www.kyzmet.kz