

С.БӘЙІШЕВ АТЫНДАҒЫ АҚТӨБЕ УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ

УДК 001ISSN 2312 - 8348
ББК 72
С - 84

ВЕСТНИК

АКТЮБИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. С.БАИШЕВА

№2 (44) 2014 **Ғылыми журнал** *Үш айда бір рет қазақ және орыс тілдерінде шығады*
Научный журнал *Выходит один раз в три месяца на казахском и русском языках*

**РЕДАКЦИЯЛЫҚ
КЕҢЕС
РЕДАКЦИОННЫЙ
СОВЕТ**

**МАЗМҰНЫ
ОГЛАВЛЕНИЕ**

**ӘЛЕУМЕТТІК-ГУМАНИТАРЛЫҚ ҒЫЛЫМДАРЫ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ**

Б. АХАН – төраға –
председатель, философия
ғылымдарының
докторы, профессор

З.Б. КУШЕРБАЕВА Роль образования в развитии
человеческого капитала 5
Г.Т.КУРГАНБЕКОВА Роль института биев в проведении
правовой реформы в Казахстане..... 9

О.И. ЛЫГИНА –
төрағаның орынбасары
– зам.председателя,
қаржыPhDдокторы

**ФИЛОЛОГИЯ ҒЫЛЫМДАРЫ
ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Б.Е. КАИРОВА –
философия
ғылымдарының
докторы, профессор

А.Б.БАЙМУРАТ Номинативное поле концепта как
важнейшее понятие лингвоконцептологии..... 12
А.К. БУТАГАРИНА Армейская субкультура как
лингвокультурный феномен..... 15
З.П.МУКАШЕВА Факторы возникновения и
функционирования молодежной лексики..... 23
А.Н. ШЕРШНЁВА Особенности методики проведения
ассоциативного эксперимента..... 26

А.А. АСАРОВ –
философия
ғылымдарының
докторы, профессор

**ТЕХНИКА ҒЫЛЫМДАРЫ
ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Н.М. ЖАНПЕЙІСОВА –
филология
ғылымдарының
докторы, профессор

Ж.М.БУХАРБАЕВ Фотоэлектрические системы..... 30

**ЭКОНОМИКА ҒЫЛЫМДАРЫ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Н. ЖАЛҒАСҰЛЫ –

Г.А. АБДУЛЛАЕВА Қазақстан Республикасында
тиімді инвестициялық саясат құру..... 34

Техникалық ғылымдарының докторы, профессор	Д. АЙБАСОВА Сақтандыру компаниялары Қазақстанның қаржы рыногының институционалдық инвесторы ретінде.....	38
Ф.Ш. ТЕРЕГУЛОВ – педагогикалық ғылымдарының докторы, профессор	Н.Т. АЙТИКЕЕВ Грейдинг как новая технология стимулирования персонала организации.....	42
	А.Б. АРЫЗГУЛОВ Формирование мотивации персонала – залог успеха предприятия.....	46
	А. БУТИНЧИНОВА Ауыл шаруашылығын мемлекеттік реттеу ерекшеліктері	51

РЕДАКЦИЯ АЛҚАСЫ
РЕДКОЛЛЕГИЯ

О.И. ЛЫГИНА – бас редактор – гл. редактор

Х.Т. АБДОЛЛАЕВ
Ш.М. БУХАРБАЕВ
М.К. АМАНГАЗИЕВА
Г.Н. УРЫНБАЕВА
Р.Б. СЕЙІЛХАНОВА
А.С. МҰСТОЯПОВА
К.М. АБИЛЬДАЕВА

Т.В. ФАРЗАЛИЕВА – жауапты шығарушы

С.Бәйішев
атындағы Ақтөбе
университетінің
ХАБАРШЫСЫ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АҚПАРАТ МИНИСТРЛІГІ БЕРГЕН
КУӘЛІК № 4645-Ж, 29.01.2004 ж.

СВИДЕТЕЛЬСТВО № 4645-Ж от 29.01.2004 г.
ВЫДАНО МИНИСТЕРСТВОМ ИНФОРМАЦИИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН

Собственник: © Актюбинский университет им.С.Баишева

ӘЛЕУМЕТТІК-ГУМАНИТАРЛЫҚ ҒЫЛЫМДАР
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Кушербаева З. Б.,
магистрант I курса
Казахско-Русского Международного университета
Казахстан, г.Актобе

УДК 005.95

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. В данной статье рассмотрено понятие человеческого капитала и его значение для образования. Проведен сравнительный анализ инвестирования в человеческий капитал в разных странах мира.

Ключевые слова: человеческий капитал, Индекс развития человеческого капитала, образование.

В экономике, основанной на знаниях, производительные силы человека реализуются в форме человеческого капитала. В настоящее время все более популярной становится точка зрения, в соответствии с которой человеческий капитал - это наиболее ценный ресурс общества, имеющий гораздо большее значение, чем природные ресурсы или накопленное богатство.

Задача развития человеческого капитала должна сегодня формулироваться как ключевая государственная задача модернизации целого ряда современных социально-экономических секторов - образования, культуры, здравоохранения, науки, которые рассматриваются в первую очередь как сектора капитализации человеческого потенциала.

По мнению большинства экономистов, решающая роль в формировании человеческого капитала принадлежит образованию. Сегодня образование становится главным фактором успеха компании на рынке, экономического роста страны и увеличения ее научно-технического потенциала. В наше время преимущества в конкурентной борьбе уже не определяются ни размерами страны, ни богатыми природными ресурсами, ни мощностью финансового капитала. Теперь все решает уровень образования и объем накопленных обществом знаний [1].

В постиндустриальном обществе основным ресурсом является знание, как теоретическое, так и прикладное. Информация и знания в постиндустриальном обществе приобретают исключительно важную роль в производственном процессе, понимаемые не как субстанция, воплощенная в производственных процессах или средствах производства, а уже как непосредственная производительная сила. Это коренным образом меняет роль, которую играет образование в социально-экономическом развитии общества.

Образование в течение продолжительного времени рассматривалось как потребительское благо, обладающее полезностью. Изменение взглядов на образование произошло в конце 1950-х гг. после того, как американский экономист, лауреат Нобелевской премии, Т. Шульц дал определение понятия человеческого капитала. Он обосновал тезис о том, что если образование влияет на производство и имеет значение для экономики, то оно является формой капитала. Кроме того, образование можно

рассматривать как капитал по той причине, что оно позволяет получить в будущем удовлетворение, или заработка. Шульц относит к инвестициям в человеческий капитал не только прямые затраты на образование в средних и высших учебных заведениях, но и самообразование, повышение опыта на работе, а также капиталовложения в сферу образования, науки и здравоохранения.

Современная теория человеческого капитала получила развитие в трудах Г. Беккера, предложившего базовую теоретическую модель, которая стала основой для всех последующих исследований в данной области. Беккер выделяет в человеческом капитале знания, навыки и мотивацию. Он считает, что вложения в образование специалистов и квалифицированных работников могут приносить в будущем не меньшую прибыль, чем расходы на машинную технику.

Позднее значительный вклад в развитие человеческого капитала внесли Й. Бен-Порат, М. Блауг, Э. Денисон, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Г. Псахаропулос, Л. Туроу и др. Среди российских исследователей следует отметить В. С. Гойло, А. И. Добрынина, И. В. Ильинского, Р. И. Капелюшников, М. М. Критского, В. И. Марцинкевича и др. [2].

Современные трактовки разных аспектов теории человеческого капитала изложены в работах казахстанских экономистов: А.А.Абишева, З.С.Айдарбекова, Е.Б.Аймагамбетова, Я.А.Аубакирова, У.С.Байжомартова, Б.А.Жунусова, Б.И.Комягина, Р.Т.Кельтенова, Р.Т.Кельтеновой, Н.К.Мамырова, А.Б.Майдыровой, А.Г.Мухамеджановой, К.Н.Нарибаева, Р.Б.Сарсембаевой, Т.П.Смирновой, У.К.Шеденова, Ю.К.Шокаманова и др.

О сложности и многогранности понятия человеческий капитал свидетельствует тот факт, что в настоящее время существует множество его определений, которые можно объединить в две группы.

Первая группа определений отражает понимание человеческого капитала в узком смысле как совокупность знаний, умений, навыков, способностей индивидуумов, приобретенных в процессе получения общего образования, профессиональной подготовки и практического опыта, которая позволяет принимать активное участие в общественном производстве. Например, П. Хейне под человеческим капиталом понимает знания и умения, которые люди приобретают посредством образования, профессиональной подготовки или практического опыта и которые позволяют им представлять другим людям ценные производительные услуги. Исследователь П. Бурдые в понятие человеческого капитала включает только общие и специальные знания; приобретенные способности, навыки и опыт, а также умение их применить в нужный момент и в нужном месте.

Для второй группы определений характерен расширительный подход к понятию человеческого капитала. Его сторонники выделяют среди характеристик человеческого капитала не только имеющиеся у человека знания, навыки и способности, но также мотивацию, ценности и энергию, которые способствуют росту производительности труда и приносят доход. Например, такой подход к человеческому капиталу отличает взгляды Р. М. Нуреева и Ф. Фукуямы. Многие зарубежные и отечественные исследователи различают два аспекта в понятии человеческого капитала. С одной стороны, человеческий капитал является запасом, так как человеческие способности, знания, навыки, дарования и опыт имеют свойство накапливаться. С другой стороны, человеческий капитал выступает как поток доходов, так как вложения в человеческий капитал обеспечивают более высокие заработки на протяжении всей жизни человека [2].

Следует отметить, что человеческий капитал является особой формой капитала. Человеческие способности, знания, навыки и опыт являются личным достоянием каждого человека, однако в условиях рыночной экономики они могут рассматриваться как актив, приносящий регулярный доход.

Образование как основа общества играет решающую роль в развитии качественного человеческого капитала. Качество образования, в сущности, есть главный критерий, по которому оценивается человеческий капитал. Это положение получает все новые подтверждения в современных исследованиях.

Образование является принципиальным движущим фактором индивидуального, социального и экономического роста и развития. Оно входит в круг базовых нужд развития человеческой личности и является неотъемлемым правом каждого. Обеспечение как можно более хорошего образования, позволяющего обществу в целом и его членам в отдельности пользоваться экономическими благами страны, располагая более высокими позициями на рынке труда и более высоким доходом [3].

Следует отметить, что по Индексу развития человеческого капитала 2013 года, опубликованному аналитической группой Всемирного экономического форума (ВЭФ) в сотрудничестве с Гарвардским университетом (HarvardUniversity) и международной консалтинговой компанией MercerHumanResourceConsulting, Казахстан занимает 45 место среди 122 стран, исследованных по 50-ти показателям (Таблица 1).

Таблица 1 – Рейтинг ВЭФ по индексу развития человеческого капитала 2013года

Страна	Итоговый индекс	Образование	Здоровье	Занятость	Среда для развития
Казахстан	45	43	69	40	51
Россия	51	41	62	66	63
Украина	63	45	55	67	96
Азербайджан	64	71	94	55	55
Армения	73	60	71	113	64
Молдова	83	64	53	110	102
Кыргызстан	92	78	75	112	100

Примечание: составлено по данным источника [4]

При этом, *образование* рассматривает такие аспекты, как доступ к образованию и качество образования в стране, а также уровень образования экономически активного населения; *здоровье и благополучие* охватывает круг различных социально-культурных, географических, экологических и физиологических факторов здоровья, влияющих на развитие человеческого капитала; *рабочая сила и занятость* учитывает показатели, характеризующие количественные и качественные аспекты рабочей силы; *благоприятная среда для развития* оценивает возможности и барьеры, препятствующие эффективному использованию человеческого капитала.

Знаменательным стало то, что среди стран СНГ, участвующих в исследовании, Казахстан вышел на первое место, оставив позади Россию – 61 место, Украину - 63, Азербайджан - 64, Армению - 73, Грузию - 77, Молдову - 83, Кыргызстан - 92.

Анализ ежегодных всемирных докладов ПРООН дает возможность представить современное состояние человеческого развития по фактору «Образование».

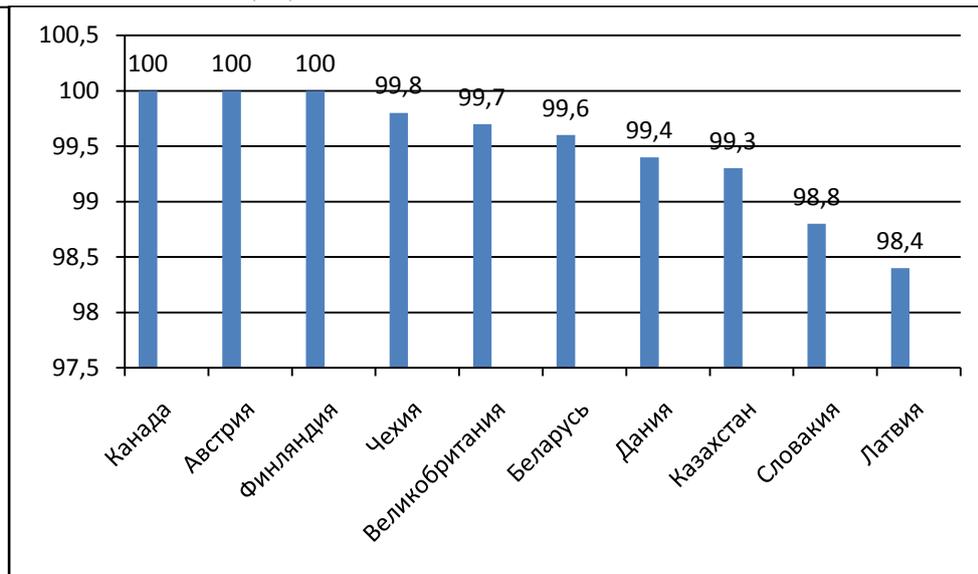


Рисунок 1 – Рейтинг стран по доле населения с образованием не ниже среднего (составлено по данным источника [5])

Один из показателей, доля населения с образованием не ниже среднего, указывает процент лиц в возрасте 25 лет и старше, которые получили образование не ниже среднего. На диаграмме 2 показана первая десятка стран по мере понижения данного показателя. Казахстан (99,3 %) занимает почетное 8-е место.

Показатели образованности населения в Казахстане достаточно высокие. Уровень грамотности казахстанцев в среднем составила 99,7%.

Следует подчеркнуть, наличие политической воли и всесторонней поддержки государства в вопросах модернизации системы образования. Образование входит в число основных национальных приоритетов Стратегии развития Казахстана до 2050 г. Также, в стране принята Государственная программа развития образования до 2020 года, главной целью которой, определены повышение конкурентоспособности образования, развитие человеческого капитала путем обеспечения доступности качественного образования для устойчивого роста экономики.

Залогом дальнейшего успешного развития человеческого потенциала Казахстана является осознание того, что его развитие напрямую зависит от человеческого потенциала каждого из нас. Поэтому развитие нашего собственного потенциала неизбежно ведет не только к личному успеху, но и к высоким значениям индекса развития человеческого потенциала нашей страны.

Литература:

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.
2. Л.С. Драганчук. Образование и развитие человеческого капитала в России // Проблемы современной экономики. - 2011.- № 1.
3. Декларация Всемирной Антикризисной Конференции // Новые Макроэкономические Реалии – Астана (Казахстан), 23-24 мая 2013 года
4. Всемирный экономический форум: Рейтинг стран мира по уровню развития человеческого капитала 2013 года. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/news/2013/10/02/6282>

5. Всемирные доклады о человеческом развитии ПРООН 2010-2012 годов. –
Сайт ПРООН (<http://hdrstats.undp.org>).

Түсініктеме

Осы мақалада ұғым қарастырылған адамгершілік капиталға және білім үшін оның мән. Мироларға әртүрлі елдерде адамгершілік капиталға инвестиция салулар салыстырмалы талдауы өткізілген.

Маңызды сөздер: дамытулар адамгершілік капитал, адамгершілік капитал индексі, білім.

Summary

The article considers the concept of human capital assets, the importance of it for economics and also some development problems of human capital for education. The benchmarking study of investing in human capital assetshad been made in different countries.

Keywords: human capital assets, Human Development Index (HDI), education, public health care.

Курганбекова Г.Т.,
магистр права
преподаватель кафедры
социально-гуманитарных дисциплин
университета им.С.Баишева

УДК 34

РОЛЬ ИНСТИТУТА БИЕВ В ПРОВЕДЕНИИ ПРАВОВОЙ РЕФОРМЫ В КАЗАХСТАНЕ

На современном этапе развития Республики Казахстан основной целью правовой реформы, осуществляемой в Республике Казахстан является формирование национальной правовой системы. В этой связи становится необходимым использовать правовое наследие казахского народа, поскольку каждая страна, каждый народ имеет свою историю, свою ментальность, свой путь развития.

В частности, при проведении судебно-правовой реформы необходимо изучить важнейший традиционный казахский социально-правовой институт - суд биев.

Суд биев являлся ключевым, центральным институтом судебно-процессуального права в системе казахского обычного права. Таким образом, суд биев долгое время был важнейшим «активным центром» (С.С. Алексеев) общественно-политической и правовой жизни казахского общества.

Необходимо отметить, что осуществление собственно судебных функций представляет лишь один из аспектов деятельности биев, так как они в казахском обществе являлись знатоками, толкователями «хранителями» обычного права казахов.

В казахском обществе титул «бий» не передавался по наследству, также бии не назначались и не избирались, титул бия являлся заслуженным почетным званием. В некоторых случаях биями, аксакалами могла быть предложена, так сказать «выдвинута» кандидатура бия, но стать бием было невозможно без народного признания. Кандидаты в бии должны были знать нормы обычного права, в обязательном порядке обладать ораторским искусством, также должны были быть людьми высокой нравственности и честности. К слову, к бесчестному человеку просто не обращались, такой вот своеобразный степной институт «отвода суда».

Как отмечает Ч. Валиханов в своей "Записке о судебной реформе", подводя теоретико-методологическую базу исторической оценки института биев: "Возведение в звание бия не обуславливалось у казахов каким-либо формальным выбором со стороны народа и утверждением со стороны правящей народом власти. Только глубокие познания в судебных обычаях, соединенные с ораторским искусством, давали казахам это почетное звание. Чтобы приобрести имя бия, нужно было казаху не раз показать перед народом свои юридические знания и свою ораторскую способность. Молва о таких людях быстро распространялась по всей Степи, и имя их делалось известным всему и каждому. Таким образом, звание бия было как бы патентом на судебную и адвокатскую практику. Он был в таком уважении у народа, что не требовал и не требует до сих пор никаких дисциплинарных мер" [1]

В последующее время институт биев стал предметом специального изучения многочисленных авторов, главным образом, представителей научно- географической общественности России. Благодаря запискам, заметкам и трудам таких исследователей края, как Г. Н. Потанин, П. П. Румянцев, А. И. Добросмыслов, В. В. Радлов, А. Янушкевич, Н. А. Аристов, А. И. Левшин, В. В. Вельяминов-Зернов, И. И. Крафт, С. А. Фукс и др., был выявлен и собран огромный эмпирический материал, создавший определенный фундамент для дальнейших научных изысканий в данном направлении.

Таким образом, институт биев, выполнявший в казахском обществе функцию связи простого народа с правителями, обладал таким сильным влиянием, что часто инициативы политических реформ исходили именно от биев, и народ больше прислушивался к ним, поскольку они выражали интересы простого народа, являясь «гласом народа», его честью и совестью. Например, С.З. Зиманов пишет: "... нельзя не учитывать того обстоятельства, что в патриархально-феодальном обществе центральная власть - ханская -традиционно была слаба в периоды ее относительного возвышения, и ее функции в мирное время сводились, в основном, к разрешению споров, с которыми обращались к ней стороны, и к управлению делами своего домена".[2]

Как мы видим, уже в то время в казахском обществе имелись предпосылки для последующего демократического развития общества, так называемые «институты степной демократии». Говоря о демократии в казахском обществе того времени, необходимо отметить, что власть хана в те времена была относительно слаба, тем более учитывая, что казахи являлись кочевым народом, обладали сильным и свободолюбивым характером.

Таким образом, функциями института биев в казахском обществе являлись политическая функция, социально-правовая функция, идеологическая функция, как определенный слой носителей традиционной духовной культуры казахского народа, институт биев служил средством сохранения, обогащения и передачи национальной культуры; в-четвертых, как опосредованный механизм выражения стремления народа к независимости, институт биев взял на себя обеспечение внешнеполитической безопасности, т.е. мобилизационную функцию.[3]

Мы видим, что институт биев в казахском обществе предстает в качестве совокупной и усовершенствованной формы регуляции социально-экономических, политико-правовых и культурно-духовных отношений. Однако в условиях начавшейся царской колонизации Степи институту биев теперь уже суждено было осуществлять и охранительную функцию, противостоя незнакомой доселе природе социальной самоорганизации казахского общества элементам чуждой правовой психологии, хотя исход этого противостояния был предрешен.[4]

Таким образом, би являлся как бы устным посредником между народом и правителями, помогая сторонам прийти к консенсусу. Касаясь вопроса по внедрению

правовой реформы, проводимой в настоящее время в Казахстане необходимо отметить, что сейчас внедряется новый правовой институт - институт медиации. Если говорить о перспективах внедрения медиации, необходимо отметить, что суд биев, как раз являлся институтом, содержащим элементы медиации, когда пострадавшие стороны приходили к примирению.

Другой вопрос касается того, какими навыками должен обладать современный медиатор. Я считаю, что качества, которыми должен обладать медиатор современности, перекликаются и во многом заимствуют качества, присущие биям.

Таким образом, медиатор должен обладать широким спектром личных качеств: обладать хорошими навыками общения, должен уметь слушать, уметь разрешать проблемы и вести переговоры, сохранять контрольную позицию и быть объективным, быть гибким, уметь контролировать процесс, предоставляя сторонам право управлять ситуацией.

Подводя итоги, необходимо отметить, что при проведении судебно-правовой реформы важную роль играет важнейший традиционный казахский социально-правовой институт - суд биев.

Список литературы:

1. Валиханов Ч. Избранные произведения. - Алматы, 1958.
2. Зиманов С.З. Проблемы обычного права казахов. - Алма-Ата, 1989.
3. Культеев М. Т. Уголовное обычное право казахов. - Алма-Ата, 1955.
4. Шнирельман В.А. История первобытного общества. - М., 2001.

Түйін

Бұл мақалада қазақ әдет ғұрып салт-дәстүр мәселелері қарастырылады және медиатордың жеке қасиеттері көрсетіледі.

Summary

The article deals with the problems of ancient Kazakh law, mediation and also shows the personal qualities of mediator.

Баймурат А.Б.
магистрант 2 курса
специальности «6М020500 - Филология»
АУ им. С. Башиева
Казахстан, г. Актөбе, Гришина 72-5
baimurat-80@mail.ru

УДК 81

НОМИНАТИВНОЕ ПОЛЕ КОНЦЕПТА КАК ВАЖНЕЙШЕЕ ПОНЯТИЕ ЛИНГВОКОНЦЕПТОЛОГИИ

Аннотация. В статье рассматривается лингвокультурный и лингвокогнитивный подходы к пониманию концепта, который признается базовой единицей культуры, ее концентратом; сопоставление номинативных полей, при которых учитывается особенности осмысления одного концепта в соответствующих культурах.

Ключевые слова: лингвокогнитивное явление, концепт, лингвокультурный, номинативное поле

Концепт как лингвокогнитивное явление - это единица «ментальных или психических ресурсов нашего сознания и той информационной структуры, которая отражает знания и опыт человека; оперативная содержательная единица памяти, ментального лексикона, концептуальной системы и языка мозга (*linguamentalis*), всей картины мира, отраженной в человеческой психике» [1]. Часть концептов имеет языковую «привязку», другие концепты представлены в психике особыми ментальными репрезентациями - образами, картинками, схемами и т.п. [1]. Большое внимание в когнитивной лингвистике уделяется понятию «национального концепта»: «Национальный концепт - самая общая, максимально абстрагированная, по конкретно репрезентируемая (языковому) сознанию, подвергшаяся когнитивной обработке идея «предмета» в совокупности всех валентных связей, отмеченных национально-культурной маркированностью» [1].

Лингвокультурный подход к пониманию концепта (культурного концепта) состоит в том, что концепт признается базовой единицей культуры, ее концентратом. Концепт как лингвокультурная единица призвана «связать воедино научные изыскания в области культуры, сознания и языка, т.к. он принадлежит сознанию, детерминирован культурой и опредмечивается в языке; его формирование - «процесс редукции результатов опытного познания действительности до пределов человеческой памяти и соотнесения и с ранее усвоенными культурно-ценностными доминантами» [2]. Лингвокультурные концепты являются «некими вербализованными смыслами, отражающими лингвоменталитет определенного этноса». «Лингвокультурный концепт как «сгусток» этнокультурно отмеченного смысла обязательно имеет свое имя, которое, как правило, совпадает с доминантой определенного синонимического ряда либо с ядром определенного лексико-семантического поля» [2].

Базовым для любого исследования является характеристика теории номинативного (от лат. *"nominare"* — «называть») поля концепта, представленная в работах З.Д. Поповой и И.А. Стернина. Концепт как ментальная единица может быть раскрыт через анализ средств его

языковой объективации. Исследователи определяют номинативное поле концепта как совокупность языковых средств, объективирующих (вербализирующих, репрезентирующих) концепт в определенный период развития общества. Важной характеристикой концепта является его номинативная плотность (термин В.И. Карасика). Под номинативной плотностью понимается степень детальности языковой репрезентации определенного концептуального пространства, «детализация обозначаемого фрагмента реальности, множественное вариативное обозначение и сложные смысловые оттенки обозначаемого» [3]. В зависимости от количества когнитивных номинаций номинативное поле концепта может обладать высокой или низкой номинативной плотностью. Высокая номинативная плотность концепта свидетельствует об актуальности осмысления той или иной сферы действительности для конкретного сообщества, ее чрезвычайной важности для практической деятельности народа; о древности концепта и его ценностной значимости в связи с этим; о коммуникативной релевантности концепта, т.е. необходимости обсуждать его, обмениваться данной концептуальной информацией в конкретном социуме.

З.Д. Попова и И.А. Стернин выделяют три типа номинативных полей в связи с типом концепта:

1. Наиболее коммуникативно релевантные концепты имеют обширное, легко выявляемое номинативное поле (обнаруживается много системных средств обозначения концепта и его признаков).
2. Коммуникативно малорелевантные для широкого круга людей концепты, отражающие обычно узкоспециальные, конкретные мыслительные сущности, известные узкому кругу людей (*мизинец, мочка уха*), имеют ограниченное номинативное поле (исключает синонимические ряды).
3. Частично релевантные концепты, для описания которых используют ряд окказиональных единиц или ситуативных номинаций (*молодожены — супруги со стажем*), лишены системно обнаруживаемого номинативного поля, они могут иметь только субъективные, окказиональные номинации, описания отдельных признаков концепта, индивидуально-авторские, косвенные номинации, но без названия всего концепта [3].

Номинативное поле концепта неоднородно по структуре — оно содержит как прямые номинации самого концепта непосредственно (ядро номинативного поля), так и номинации отдельных когнитивных признаков концепта, раскрывающих содержание концепта и отношение к нему в разных коммуникативных ситуациях (периферия номинативного поля). Выявлению в процессе лингвокогнитивного анализа подлежат как системные, так и окказиональные, случайные, индивидуально-авторские номинативные средства, так как все они входят в номинативное поле концепта, и все дают материал для когнитивной интерпретации и построения модели концепта.

При создании номинативного поля концепта исследователь может пойти двумя путями. Это:

1. Построение ядра номинативного поля концепта путем выявления только прямых номинаций концепта — ключевого слова и его синонимов (как системных, так и окказиональных, индивидуально-авторских). Например, ядро номинативного поля концепта «женщина» составят такие единицы, как *женщина, лицо женского пола, дама, баба, телка, тетка, слабый пол, дочь дьявола* и др.
2. Помимо выявления прямых номинаций, определение всего доступного исследователю номинативного поля концепта, включая номинации разновидностей денотата концепта (гипонимов), - *жена,*

хозяйка, мать, старуха, мегера, девчонка, фифа, мымра, леди, бизнес-леди, старая карга и др. Н.М. Рухленко дополняет концепт «женщина» следующими гипонимами: *друг, специалист, рукодельница, советчица, нянька, загадка, блудница, скандалистка, разлучница.*

К гипонимам концепта «мужчина» Н.Н. Рухленко относит: *хозяин, умелец, защитник, пример, образец), специалист, ребенок, пьяница, деспот, бабник* [4]. В поле концепта входят также

наименования различных отдельных признаков концепта, обнаруживающихся в разных ситуациях его обсуждения, применительно к концепту «женщина» — *ласковая, нежная, капризная, рождает детей, сплетничает, убирает, стирает, ревнует, ругает мужа, заботится о семье, любит тратить деньги, следит за мужем, чинит одежду и т.д.* Наиболее часто номинируемые гипонимы обычно оказываются наиболее типичными представителями концепта в коммуникации, наиболее часто номинируемые признаки - наиболее яркими признаками концепта, обсуждаемыми в коммуникации. И те, и другие позволяют пополнить наши представления о структуре изучаемого концепта. К описанию можно добавить паремии, афоризмы, фразеологизмы о женщине. Это будет расширенное описание номинативного поля, построение полного номинативного поля концепта.

В зависимости от задач и возможностей исследователь может пойти по первому или второму пути; важно отметить, что второй путь, конечно, более трудоемкий, но дает гораздо более глубокие и достоверные результаты.

При сопоставлении номинативных полей одного и того же концепта в разных языках важно учитывать особенности народного осмысления этого концепта в соответствующих культурах. Лингвистические наблюдения над концептами свидетельствуют о том, что, оторвавшись от значений конкретных единиц исходного языка и «работая» на уровне смыслов, человеческое сознание способно анализировать входящие в концептуальную структуру концепты и совершать с ними различные операции.

Лингвокогнитивный и лингвокультурный подходы к пониманию концепта не являются взаимоисключающими: концепт как ментальное образование в сознании индивида есть выход на концептосферу социума, т.е., в конечном счете, в культуру, а концепт как единица культуры есть фиксация коллективного опыта, который становится достоянием индивида. Иначе говоря, эти подходы различаются векторами по отношению к индивиду: лингвокогнитивный концепт - это направление от индивидуального сознания к культуре, а лингвокультурный концепт - это направление от культуры к индивидуальному сознанию. Это различие сопоставимо с генеративной и интерпретативной моделями общения, «при этом мы понимаем, что разделение движения вовне и движения вовнутрь является исследовательским приемом, в реальности - движение является целостным многомерным процессом» [4].

Список литературы:

1. Степанов, Ю.С. Константы. [Текст] Словарь русской культуры. Опыт исследования. / Ю.С. Степанов. - М.: Школа «Языки русской культуры», 1997. - 824с.
2. Слышкин, Г.Г. Лингвокультурный концепт как единица исследования. [Текст] / Г.Г. Слышкин, В.И. Карасик. - М.: Наука, 2001. - 238с.
3. Попова, З.Д. Когнитивная лингвистика. Монография [Текст] / З.Д. Попова, И.А. Стернин. - М.: АСТ: Восток-Запад, 2007. 314с.

4. Карасик, В.И. Лингвокультурный концепт как единица исследования. Методологические проблемы когнитивной лингвистики: [Текст] / Сб. науч. тр. / Под ред. И.А. Стернина. – Воронеж: ВГУ, 2001. – С.71-76

Түйін

Бұл мақалада лингвокогнитивтік және лингвомәдениеттік концепт ұғымы қарастырылады. Концепт мәдениеттің ең маңызды бірлігі, номинативтік аяларының салыстырылуы және бір концептінің сәйкес мәдениетпен ерекшеліктерін ұғыну.

Түйін сөздер: лингвокогнитивтік әсер, концепт, лингвомәдени, номинативті ая.

Summary

The article discusses linguocultural and Linguocognitive approaches to understanding the concept that recognizes the basic unit of culture, its concentrate ; comparison nominativnyh fields at which accounted for one particular interpretation of the concept in their respective cultures.

Keywords: Linguocognitive phenomenon, concept, linguocultural, nominative field

Бутагарина А. К.,
магистрант Актюбинского университета им. С. Баишева,
Казахстан, Ақтөбе, пр. Мира 5а-112, 8 705 970 37 99
CGRbolashak.astana@mail.ru

УДК 81

АРМЕЙСКАЯ СУБКУЛЬТУРА КАК ЛИНГВОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН

Аннотация: В статье рассматривается понятие армейской субкультуры, а также язык армейской субкультуры на синтаксическом, морфологическом и лексическом уровнях. Рассмотрены некоторые языковые функции военного сленга, их лингвокультурологическое значение, этимология. Предпринята попытка рассмотреть армию как субкультуру, социум, имеющий свой язык, поведение, форму одежды, особенность специфику мышления.

Ключевые слова: армейская субкультура, армейский язык, военный сленг, авторитарность, социум.

Язык армейской субкультуры как социальный и лингвистический феномен на казахстанском материале почти не изучен: если к этой теме и обращались ранее, то в основном останавливались на таком его аспекте, как «военный сленг» [Р.А. Сайфутдинов [8], С.В. Лазаревич [4], Е.Л. Омельченко [7]].

В данной статье мы предпринимая попытку проанализировать это явление в лингвистике, а также рассмотреть влияние армейского языка на общее поведение военнослужащих, на их личностное формирование и на создание образа казахстанской армии в целом.

Язык военных не получил широкого научного описания ни в казахстанской, ни в зарубежной лингвистике. До настоящего времени обращение к анализу исследуемого армейского языка было связано с деятельностью Советской Армии или армии России.

История казахстанской армии неразрывно связана с историей российской, начиная с 20-х годов образования Казахской АССР и по 1990-е годы – период получения статуса суверенного государства.

Начнем с определения терминов «культура» и «субкультура», последнее из которых возникло и сформировалось в послевоенные годы «в качестве опасной категории как одно из наиболее ярких проявлений социальных изменений, происходивших в тот период [7, с 262].

Культура (от лат. *cultura* - возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание), исторически определенный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Понятие "культура" употребляется для характеристики определенных исторических эпох (античная культура), конкретных обществ, народностей и наций (культура майя), а также специфических сфер деятельности или жизни (культура труда, политическая культура, художественная культура); в более узком смысле - сфера духовной жизни людей. Включает в себя предметные результаты деятельности людей (машины, сооружения, результаты познания, произведения искусства, нормы морали и права и т. д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей). [9].

В основном, под культурой понимают человеческую деятельность в её самых разных проявлениях, включая все формы и способы человеческого самовыражения и самопознания, накопление человеком и социумом в целом навыков и умений. Культура предстает также проявлением человеческой субъективности и объективности (характера, компетентностей, навыков, умений и знаний). Культура представляет собой совокупность устойчивых форм человеческой деятельности, без которых она не может воспроизводиться, а значит — существовать. Культура — это набор кодов, которые предписывают человеку определенное поведение с присущими ему переживаниями и мыслями, оказывая на него, тем самым, управленческое воздействие. Поэтому для каждого исследователя не может не возникать вопрос об отправной точке исследования в этой связи. Многообразие существующих в мире философских и научных определений культуры не позволяет сослаться на это понятие как на наиболее очевидное обозначение объекта и предмета культуры и требует более четкой и узкой его конкретизации.

Субкультура - система норм и ценностей, отличающих группу от большинства общества. Субкультура (подкультура) - понятие, характеризующее культуру группы или класса, которая отличается от господствующей культуры или же является враждебной этой культуре (контркультура)[10]. В социологическом словаре дается следующее определение: «(от лат. *sub* - под, около и *cultura* - возделывание, воспитание, образование, почитание) - англ. *subculture*; нем. *Subkultur*. 1. Система ценностей, установок моделей поведения, жизненного стиля к.-л. соц. группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры. 2. Совокупность нек-рых, негативно интерпретированных норм и ценностей традиционной культуры, функционирующих в качестве культуры преступного слоя общества»[9].

Этот термин применяется в различных областях науки (социологии, антропологии, культурологии) и обозначает часть культуры общества, отличающейся своим поведением (положительным или отрицательным) от преобладающего большинства, а также социальные группы носителей этой культуры.

Субкультура может отличаться от доминирующей культуры собственной системой ценностей, языком, манерой поведения, одеждой и другими аспектами. Различают субкультуры, формирующиеся на национальной, демографической, профессиональной, географической и других основах. В частности, субкультуры образуются этническими общностями, отличающимися своим диалектом от языковой нормы. Другим известным примером являются молодёжные субкультуры.

Под культурой мы понимаем следование социальными группами определенному образу жизни со своим мировидением, принципами, нравственными и духовными ценностями, это «способ жизни», где взгляды, идеи, ценности воплощены «в социальных отношениях, в верованиях, в материальной жизни, в нравах и законах».

Армейскую субкультуру можно рассматривать как самостоятельный объект, потому что она локализуется вокруг определенной системы взаимоотношений, вида занятости, рода деятельности, совершенно конкретной «закрытой» в прямом значении этого слова территории. Это обеспечивает возможность зарождения и развития, а также различных изменений внутри этого социума, то, что существенно отличает их от общего строения и жизнедеятельности остального, например, гражданского общества.

Специалисты выделяют следующие основные типологические характеристики армейской субкультуры:

- маскулинность, жестокость неофициальных и жесткость официальных санкций;
- директивность, «вертикализация» отношений, подчинение, субординация;
- формализация взаимоотношений в процессе воинской деятельности, закрытость;
- корпоративность;
- ритуализированность;
- бинарность (одновременное сосуществование и подчас противостояние официальной и неофициальной традиции);
- наличие общих черт с тюремно-лагерной субкультурой;
- идеологизация деятельности военнослужащих [1, с. 736].

Прежде всего, главная специфика армейского языка (точность, директивность, инструктивность, нейтральность) отражается в текстах Приказов, Указов, различных инструкций, рапортов и др.

Армия подразумевает полное подчинение нижестоящих чинов вышестоящим, безоговорочное исполнение приказов («нет порядка – нет армии»), поэтому армейский язык – это язык строгой дисциплины, отрицающий какое-либо обсуждение или выражение собственного мнения. Он преимущественно пользуется недемократическими средствами воздействия – распоряжения, наказания, приказы и т.д.

Рассмотрим эти стилистические признаки на примерах армейских текстов, а в частности, обратимся к книге А.С. Курманбай «Армия начинается с порядка»:

«Приказываю:

1. Временно исполняющему обязанности заместителя Министра обороны Республики Казахстан генерал-лейтенанту Ертаеву Б. в месячный срок внести предложения по внесению изменений в приказ Министра обороны Республики Казахстан от 20 мая 2008 года №201 «Об утверждении Инструкции по организации и проведению государственных закупок товаров, работ и услуг для нужд Вооруженных Сил республики Казахстан», касательно регламентации процедуры рассмотрения и согласования проектов договоров, заключаемых структурными подразделениями Министерства обороны Республики Казахстан.

2. Структурным подразделениям указать на необходимость организации тщательной проверки на соответствие законодательству проектов договоров, представляемых на согласование, и за допущенные нарушения рассмотреть на Высшей

аттестационной комиссии Министерства обороны Республики Казахстан на соответствие занимаемой должности.

8. *Вопрос о прохождении дальнейшей службы виновных должностных лиц, допустивших нарушения при осуществлении процедур государственных закупок, при учете и приемке закупленных оптических приборов, работ по модернизации парашютов БТР-70, решить после принятия окончательного процессуального решения правоохранительными органами.*

10. *Контроль над исполнением приказа возложить на первого заместителя Министра – председателя Комитета начальников штабов Министерства обороны Республики Казахстан.*

11. *Приказ довести до должностных лиц в части, их касающейся». (Айболат Курманбай «Армия начинается с порядка»)[2, с. 92-94].*

Слова в официально-деловом стиле используются в прямых, номинативных значениях (*прохождение службы, должностные лица, начальники штабов, исполнение приказа*), зачастую это военная терминология (*парашюты БТР-70, Вооруженные Силы*), специальная лексика, связанная в некоторых случаях с регулированием правовой сферы, как в данном случае: (*допустивших нарушения, процессуального решения правоохранительными органами, процедура рассмотрения, государственные закупки*). Но если в текстах официально-делового стиля преобладает, как правило, лексика стилистически нейтральная, то особенностью военного языка является наличие глаголов с директивным значением, носящих характер давления, приказа, с оттенком жесткости и неукоснительности исполнения, здесь: *внести, указать, рассмотреть, решить, возложить, довести*. На уровне лексики мы наблюдаем стандартизованность, использование речевых клише, устойчивых словосочетаний, специальной фразеологии и повтор одних и тех же слов: *на соответствие занимаемой должности, тщательная проверка, временно исполняющему обязанности, представляемых на согласование; контроль над исполнением приказа и приказ довести*.

Используются номенклатурные обозначения: названия учреждений, должностей (Министерство обороны Республики Казахстан, Министр обороны генерал-лейтенант, первый заместитель Министра, председатель Комитета начальников штабов), может быть перечень услуг, виды товаров. Часто номенклатурой выступает аббревиатура (ВС (Вооруженные Силы), ЛА (летательный аппарат), ОПП (основные правила полета) и др.

С морфологической точки зрения выделяются глаголы преимущественно совершенного вида так же, как глаголы повелительного наклонения. В данном тексте семь глаголов, шесть из которых совершенного вида (*внести, указать, рассмотреть, решить, возложить, довести*) и один является глаголом повелительного наклонения - *«приказываю»*. Этот пример свидетельствует о приказном тоне и немедленном надлежащем исполнении сказанного, что является характерной чертой военного языка.

Еще одной особенностью армейского языка является синтаксическое построение текста. В текстах жанра Указов, Приказов, Распоряжений каждое предложение выполняет информативную функцию и несет оттенок требования точного исполнения. Главное в них – донесение информации от адресата в форме инструкций, исполнение их адресантом в точности и в указанные сроки. Таким образом, в них нет места эмоциям, чувствам, проявлениям внутренних сомнений, переживаний, а присутствуют лишь четкие указания, требования в строгой дисциплинарной форме. Именно поэтому все эти предложения носят всего лишь предупредительно-сдержанный, сухой характер констатации факта. Разберем несколько из них на примере этого же текста:

Во-первых, они все повествовательные. В редких случаях употребляются вопросительные (с целью акцентировать внимание, сосредоточить на главном, и то, в

основном, только риторические), либо восклицательные в случаях обращения к вышестоящему чину в уважительной форме

во-вторых, в целях достижения лаконизма и точности часто применяются параллельные синтаксические конструкции (причастные и деепричастные обороты), как правило, это простые предложения, осложненные причастным оборотом («договоров, заключаемых», «договоров, представляемых», «лиц, допустивших нарушения, «части, их касающейся»);

в-третьих, преобладание отглагольных существительных и широкое распространение конструкций с этими существительными обусловлено стремлением к точности, краткости и простоте синтаксической структуры (например, «предложения по внесению изменений» и изменить, «по организации и проведению» и организовать и провести, «рассмотрения и согласования» и рассмотреть и согласовать).

Требование краткости изложения в данном документе подразумевает стремление вместить в пределы одной фразы максимум необходимой информации.

К синтаксическим особенностям относятся употребление простых предложений с однородными членами, наличие пассивных конструкций, нанизывание родительного падежа: «Вопрос о прохождении дальнейшей службы виновных должностных лиц, допустивших нарушения при осуществлении процедур государственных закупок, при учете и приемке закупленных оптических приборов, работ по модернизации парашютов Бтр-70, решить после принятия окончательного процессуального решения правоохранительными органами».

Для более скрупулезного изучения данной субкультуры очень важно изучение военного сленга, позволяющего глубже понять коллективное и индивидуальное мировоззрение военнослужащих, специфику, характерные особенности армейского языка. «Актуализация изучения проблем военного сленга и армейской субкультуры связана также с выходом профессиональной лексики за обычные рамки ее употребления», - отмечает Р.А. Сайфутдинов [8].

При обращении к образцам устной речи военных наблюдается большое количество слов, образованных суффиксальным способом. Особенно активен тип имен существительных, возникших на основе сокращения сочетаний «прилагательное + существительное» с последующей суффиксацией (наиболее продуктивен суффикс **к**) например: *самоволка* (от прилагательного «самовольный», ср. – *ходка*, от глагола ходить в речи деклассированных слоев общества), *дивизионка*, *парадка* и др.

Вполне справедливо замечает И.А. Ворожейкина: «Можно даже сказать, что без знания лингвокультуры деклассированных элементов, лингвокультуры социального низа ... невозможно понять процессы, происходящие в языке и культуре современной армии» [6]. Тому подтверждением являются истории, рассказанные бывшими военнослужащими. «Взаимоотношения в армии подразделяются на три вида: «уставщина», «дедовщина» и «бардак» ... Так получилось, что я служил в трех частях, и все они были яркими представителями этих видов. Первая часть была «бардачная», где царили «зоновские» законы, процентов десять служащих – «блатные», а остальные «средняки-работяги» и «черти». Там блатной «дух» мог «наехать» на «дедушку-средняка». Если ты «блатной», то не то чтобы работать, а даже взять в руки швабру или лопату тебе считается «западло», - рассказывает мой собеседник на условиях анонимности.

Военный сленг используется для описания определенных сторон жизни воинского социума в мирное и военное время: статусов военнослужащих (*берет, контрабас, запах, кусок, компот*), ритуалов, видов деятельности, отношений в коллективе (*перевод, добыча асфальта, дембельский аккорд, стодневка*) и т. д. Широкое использование военного сленга обусловлено: потребностью в сокращении слов или замены одним словом целого понятия (*бардак, хэбэшка, хезер*); сложившимися

профессиональными традициями, прочно вошедшей в практику терминологией (*балет, разбивание планшетов*), желанием засекретить некоторую информацию в присутствии «чужого» и др.

Современный военный сленг, по словам И. А. Ворожейкиной, обладает уникальным набором не только языковых, но и социокультурных функций: игровой, номинативной, коммуникативной, когнитивной, эмоционально-экспрессивной, оценочной, мировоззренческой, идентификационной, ментальной, презентативной, языковой экономии [5].

Надо подчеркнуть, что указанные выше жаргонные словечки бытуют как в российской, так и в казахстанской армии, что объясняется исторической преемственностью, т.к. казахские воины в преобладающем большинстве активно используют русский сленг в своей речи. Но эти словообразовательные процессы можно сравнить с английским военным жаргоном, где заметно преобладание аббревиации, тогда как в русском военном жаргоне активнейшим процессом является суффиксация. Сопоставляя английское и русское суффиксальное словообразование, И. В. Арнольд пишет: «В целом в английском языке сокращение развито значительно сильнее, чем в русском» [12, 350].

Эту же характерную черту русского словообразования отмечает С.В.Лазаревич: «в русском языке следует отметить, в первую очередь, большой и разнообразный ассортимент аффиксальных морфем (и прежде всего - суффиксов) [4]. Кроме того, активен процесс суффиксального образования не только в рамках традиционного словообразования, но и на основе различных видов сокращений. В частности, на базе инициальных аббревиатур - тенденция, отмечаемая и в литературном языке. «Как никогда много, - пишет В.Г.Костомаров, - образуется слов от буквенных аббревиатур, чего строго избегала, по крайней мере, письменная речь предшествующего периода, практически не допуская, скажем, слов гаишник, мидовец, кагэбэшник» [13, с. 168-175].

Особенность армейской субкультуры во многом определяет регламент воинской службы (известные уставные взаимоотношения, строгая режимность), предусматривающий изоляцию военнослужащих от внешнего мира, узость круга вербальной коммуникации, получение нового социального статуса, обезличение, коллективизацию, адаптацию к новым общим ценностям, ограничение свободы. Важнейшей чертой современной армейской субкультуры является ее ритуализация (формальная и неформальная), несущая черты карнавала, народной смеховой культуры. Многочисленные ритуалы, практикуемые в воинских частях, подразделяются на объединяющие, способствующие сплочению воинского коллектива группы, воспитательно-патриотические, нацеленные на сохранение воинских традиций, исторической преемственности и ритуалы инициализации, изменения социального статуса. Последние являются прародителями таких распространенных слов из копилки армейского сленга, которые являются абсолютно не перманентными, традиционными, в отличие в целом от лексики армейского языка. Обычно процесс зарождения и существования многих понятий временный, и зачастую они умирают и отходят вместе с изжитыми ритуалами. Вот один из примеров «неумирающих» ритуалов и, соответственно, жаргонизмов. Из рассказа парня, служившего в элитных войсках: «Всякое было. И в унитаз «духов» макали, и в «дембельский поезд» играли. Некоторые выдерживают, другие ломаются и пытаются повеситься». Безусловно, все эти словесные обозначения имеют свою историю появления на свет, четко и определенно отражая жизнь солдат. Речь бывшего сержанта изобилует жаргонизмами, жаргонной лексикой. Чтобы ее понять, «заглянем» в армейский толковый словарь. Итак, «дух» - солдат первого полугодия службы, затем он становится «черпаком». Отслужив год, переходит в разряд «котлов». «Дедами» становятся отслужившие полтора года, а

«дембеля» - те, кому осталось сто дней до приказа о демобилизации, то есть - завершении службы. «Дембельский поезд» - игра, в которой «духи» и «черпаки» изображают движущийся поезд, играющий радиоприемник и так далее. Название «дедовщина» происходит от слова «дед», в армии это звание, которое получают те, кто прослужил полтора года [11].

Демаркационной линией между двумя поколенческими сообществами в армейском коллективе служит ритуал перехода (или перевода) военнослужащего из одной неформальной группы (по сроку службы) в другую. Этот процесс, ставший традицией для военнослужащих, объясняет порождение и существование многих понятий, перешедших в активный словарный запас и обозначающий конкретные формы изменения статуса служащих. Данный ритуал обязан пройти каждый из новобранцев в определенный момент службы. Отсюда появилось выражение «свой», т.е. прошедший данный этап. Такие ритуалы получили в науке название инициаций – (от лат. *initiatio* — вводить, посвящать в таинство) — общее название системы ритуалов и обрядов, обозначающих изменение социального, полового или возрастного статуса [14].

Одним из наиболее известных жаргонов в разговорной речи военных является слово «черпак». Его происхождение связано с переходом солдат из одной категории в другую, именуемую переводом - переходным обрядом. Это один из самых неизменных и обязательных, но, по словам самих солдат, самых трудных и изнурительных ритуалов перехода для отслуживших 12 месяцев службы. Именно эту категорию служащих именуют «черпаком». Название вытекает из мучительной и болезненной процедуры – солдат должен выдержать в буквальном смысле 12 ударов металлическим ковшом (черпаком в простонародье, отсюда и название ритуала) по обнаженному телу. Формы перевода в различных частях отличаются друг от друга, тем не менее, обозначение его во всех случаях остается однозначным и всем понятным.

Не менее популярно использование слова «дед». Лексическое значение этого жаргонного словечка обозначает статус солдата, прошедшего основное время службы (полтора - два года), имеющий определенные права и доминирующее положение среди остальных. В обыденной, не военной среде это слово обозначает старческий возраст человека, что объясняет выбор военными данного значения, т.е. определенный период времени, пройденный в службе каждым из служащих, соответственно, наделяющий «деда» властью над другими, менее прослужившими, и возможностями использовать свой иногда искусственный авторитет для наведения воинской дисциплины и порядка.

Примечательно также поведение и отношение военных отдельно к каждому из этих этапов. Например, процедура перевода «котла» (солдата, прослужившего полтора года) в «деды», удары которому наносят ниткой, при этом он должен кричать во весь голос, как будто ему очень больно. Таким образом, мы наблюдаем формирование и воспитание в армейской среде военного.

Обязательный элемент мужской социализации - легкоотноситься к трудностям, но в армии он доведен до своих крайних форм. Актуально выражение стать «настоящим мужчиной», например, старослужащий вполне может устроить молодым воинам особый тренаж: отбой, подъем, построение, по полной форме одевание, потом опять построение - и так в течение нескольких часов. Такая форма обращения никого персонально не унижает, не оскорбляет чести и достоинства, никого физически не калечит, и, как считают первогодки, они должны переносить все это с улыбкой на устах. Помимо этого, в полусерьезных-полушутливых инициациях заключен известный социокультурный смысл.

Уставная жизнь солдат не всегда соответствует жизненному опыту. Но именно из таких нестандартных ситуаций рождаются новые жаргонизмы и понятия. По уставу, старшие по званию вправе приказывать младшим, однако военнослужащему не могут

отдаваться приказы и распоряжения, ставиться задачи, не имеющие отношения к военной службе или направленные на нарушение закона. На практике старослужащие относятся к молодым солдатам, как к крепостным, придумывая для них правила поведения и меняя их по собственной прихоти, а также «гоняя» молодых в любое время дня и ночи. Отсюда очень много традиционных армейских выражений, «приколов», таких, как «сушить крокодила», «дембельский поезд», «велосипед», «бешеный олень», «вспышка слева, вспышка справа», «сушить летучую мышь», «сушить попугая», которыми старослужащие развлекаются, в основном, после отбоя. Такого рода обряды служат приобщению новичка к нормам и ценностям армейской жизни, а самое главное - позволяют сразу же почувствовать дух армии как суровой школы жизни.

Исследование лексического материала, используемого в языковых картинах мира этнических культур и субкультур, позволяет сделать вывод о наличии сходств как в протекании процессов в сопоставляемых группах военнослужащих, так и в образном видении военнослужащими окружающего мира. Образная система лексических средств занимает центральное место в языковой картине мира военнослужащих. Армейская субкультура в нынешнее время представляет собой одно из субкультурных образований, для которого характерна специфическая картина мира, определяющая нормативно-ценностные установки и поведение военнослужащих.

Данный феномен определяется как субкультура формальноорганизованной, маскулинной, преимущественно молодежной и мужской группы людей, включающей в себя как относительно устойчивые представления, ценности, нормы доминирующей в обществе культуры, так и групповые представления, ценности, нормы, особенности образа жизни, стереотипы поведения, язык, культурные символы и коды в их специфическом сочетании, обусловленном целями и характером воинской деятельности, которые четко сформулированы в следующем документе: «Вооруженные Силы предназначены для отражения агрессии, вооруженной защиты территориальной целостности и суверенитета Республики Казахстан, охраны и обороны государственных и военных объектов, охраны воздушного пространства, а также для выполнения задач в соответствии с международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан» [2, с.77]. «Вооруженные Силы, чтобы выполнить свое предназначение по защите Родины, должны постоянно учиться военному делу, учиться упорно и напряженно, прежде всего, всему новому, умело опираясь и на прошлый опыт» (из книги С.Нурмагамбетова «От огненных лет до суверенной армии»). В обоих текстах мы наблюдаем проявление особого характера, напористости, целеустремленности, большой ответственности армии, военнослужащих. Это находит отражение, как в деловой речи солдат, так и в разговорной, накладывая особый отпечаток на особую касту этих людей, выделяя их среди всех остальных в особую социальную группу общества [3, с.450].

Таким образом, язык армейской субкультуры автономен (как носитель определенных морально-этических ценностей, уставных и вне уставных отношений) и в то же время проникает в речь гражданского населения, становясь понятным и взаимосвязанным с ней. Изучая жизнь и быт этой социальной группы, анализируя происхождение словарного запаса и наблюдая за его изменениями (т.к. язык армии находится в постоянном развитии, и некоторые слова просто изживают себя, сменившись другими), можно попытаться систематизировать историю возникновения и развития уникального языка военных. Это, несомненно, интересно и с точки зрения лингвокультурного, и историко-этимологического анализа. И немногочисленные научные исследования в данной области еще раз подтверждают необходимость изучения и актуальность этой темы на сегодняшний день.

Список литературы:

1. Головин В.В., Лурье М.Л., Кулешов Е.В. Субкультура солдат срочной службы // Современный городской фольклор. М.: РГГУ, 2009.
2. Курманбай А.С. Армия начинается с порядка. Астана, 2012.
3. Нурмагамбетов С. От огненных лет до суверенной армии. // Сборник мемуарных произведений. Алматы: Жибек Жолы, 2005.
4. Лазаревич С. В. Лексика и фразеология русского военного жаргона: семантико-словообразовательный анализ : автореф. дис. канд. филол. наук / С. В. Лазаревич. Н. Новгород, 2000.
5. Ворожейкина И.А.. Функции сленга солдат срочной службы в контексте изучения лингвокультуры несвободы. М., 2005.
6. Ворожейкина И. А. Лингвокультурологическая характеристика военного сленга современного русского языка : автореф. дис . канд. филол. наук : 10.02.01. - Москва, 2005.
7. Омельченко Е. Л. Молодежные культуры и субкультуры. М.: Институт социологии РАН, 2000. - 262 с.
8. Сайфутдинов Р. А. Военный сленг в контексте современной российской армейской субкультуры: автореф. дис. канд. филол. наук: 24.00.01. - Саранск, 2011.
9. Социологический словарь, онлайн-энциклопедия // <http://enc-dic.com/sociology/Subkultura-7649/>
10. Новый философский словарь, онлайн-энциклопедия // http://enc-dic.com/new_philosophy/Subkultura-1178/
11. Интернет-источник: <http://altaynews.kz/5837-kazakhstan-armya-specialisti.html>
Altaynews. Дата доступа: 16.03.2012.
12. Арнольд И. В. Лексикология современного английского языка. М: Издательство литературы на иностранных языках, 1959.
13. Костомаров В. Г. Откуда слово стилинга?: Этимологические заметки // Вопросы культуры речи. М., 1959. С. 168 - 175.
14. Новая философская энциклопедия: В 4 тт. /Под редакцией В.С. Стёпина. М.: Мысль. 2001.

*Мукашева З.П.,
магистрантка 2 курса
кафедры «Филология»
АУ им.С.Баишева*

УДК 81

**ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
МОЛОДЕЖНОЙ ЛЕКСИКИ**

Аннотация. Лексика молодежи представляет собой ту или иную группу слов, отличающихся от литературных слов и речи и употребляемая в повседневной молодежной жизни, связанная с той или иной сферой жизни.

Ключевые слова: жаргон, сленг, заимствования.

В языкознании нет четкого понятия сленга. Вся лексика того или иного языка делится на литературную и нелитературную[1]. К литературной относятся:

1. книжные слова;
2. стандартные разговорные слова;
3. нейтральные слова.

Вся эта лексика, употребляемая либо в литературе, либо в устной речи в официальной обстановке.

Существует также нелитературная лексика, мы делим ее на:

1. профессионализмы;
2. вульгаризмы;
3. жаргонизмы;
4. сленг.

Эта часть лексики отличается своим разговорным и неофициальным характером. Профессионализмы – это слова, используемые небольшими группами людей, объединенных определенной профессией. Вульгаризмы – это грубые слова, обычно не употребляемые образованными людьми в обществе, специальный лексикон, используемый людьми низшего социального статуса заключенными, торговцами наркотиками, бездомными и т. п. Жаргонизмы – это слова, используемые определенными социальными или объединенными общими интересами группами, которые несут тайный, непонятный для всех смысл. Сленг – это слова, которые часто рассматриваются как нарушение норм стандартного языка. Это очень выразительные, ироничные слова, служащие для обозначения предметов, о которых говорят в повседневной жизни. Необходимо отметить, что некоторые ученые жаргонизмы относят к сленгу, таким образом, не выделяя их как самостоятельную группу, и сленг определяют как особую лексику, используемую для общения группы людей с общими интересами[2].

Сам термин сленг в переводе с английского языка означает[3]:

1. речь социально или профессионально обособленной группы в противоположность литературному языку

2. вариант разговорной речи в т. ч. экспрессивно окрашенные элементы этой речи, не совпадающие с нормой литературного языка. Сленг состоит из слов и фразеологизмов, которые возникли и первоначально употреблялись в отдельных социальных группах. Он отражал целостную ориентацию этих групп. Став общеупотребительными, эти слова в основном сохраняют эмоционально-оценочный характер, хотя иногда знак оценки изменяется. Например, халтура (актерская среда употребления) – обозначает приработок.

Молодежный жаргон часто называют сленгом (от англ. slang) или аргот (от франц. argot). В молодежной среде жаргон бытовал издавна (жаргон гимназистов, семинаристов). Главное в этом языковом явлении – отход от обыденности, игра, ирония, маска. Раскованный, непринужденный молодежный жаргон стремится уйти от скучного мира взрослых, родителей и учителей. Они говорят: *Хорошо!* А мы: *Клёво! Классно! Прикол!* Они: *Вот незадача!* Мы: *Ну и облом!* Они: *Это слишком сложно!* Мы: *Не грузи меня!* Они восхищаются, мы торчим и тащимся. Молодежный жаргон подобен его носителям – он резкий, громкий, дерзкий. Он – результат своеобразного желания переиначить мир на иной манер, а также знак «я свой»[4].

Язык здесь отражает внутреннее устремление молодых ярче и сильнее, чем одежда, прически, образ жизни. Студенты обычно переиначивают на свой лад названия академических предметов: не коллоидная химия, а колда; не линейная алгебра, а линейка; не строение молекул, а строймол; не математический анализ, а матан. Академический отпуск называют *академкой* (или академ). Молодежный жаргон легко вбирает в себя слова из разных языков (из английского – *шузы, бэг, мэн, хаер*;), из разных диалектов (*берлять 'пить', ухайдохать 'утомить'*), из уголовного языка – *круто, шмон, беспредел*. Поколения молодых сменяются через пять – семь лет, а

снимименяется и жаргон. Никто сейчас уже не помнит оценок *Потрясно Железно!* «хорошо» или оценок типа *Пшено!* «плохо», так широко распространенных в 60-70-х гг. XX в. Новый или старый, жаргон остается с молодежью как неперемненное условие неперменной игры, как островок естественности и свободы в строго регламентированном мире взрослых, как *фенечка* на руке или хайраткин на голове. Яркая особенность молодежного жаргона – его быстрая обновляемость. Во времена молодости бабушек и дедушек деньги могли называться тугрики, рупии, во времена родителей – монеты, мани, у теперешней молодежи в ходу бабки, баксы. Например, такое: отошли в прошлое “телки”, “чувихи”, “герлы”.

Но в чем же отличие молодежного сленга от сленгов других типов? Во-первых, эти слова служат для общения людей одной возрастной категории. При этом они используются в качестве синонимов к английским словам, отличаясь от них эмоциональной окраской. Во-вторых, молодежный сленг отличается заикленностью на реалиях мира молодых. Рассматриваемые сленговые названия относятся только к этому миру, таким образом, отделяя его от всего остального, и зачастую непонятны людям других возрастных категорий. Благодаря знанию такого специального языка молодые чувствуют себя членами некоей замкнутой общности. И, в-третьих, в числе этой лексики нередки и достаточно вульгарные слова.

Таким образом, эти три наблюдения не позволяют причислить молодежный сленг ни к одной отдельно взятой группе нелитературных слов и заставляют рассматривать его как явление, которому присущи черты каждой из них. Одной из причин столь быстрого появления новых слов в молодежном сленге является, конечно же, стремительное, прыгающее развитие жизни. Исследователи отмечают, что судьба сленговых слов и выражений неодинакова: одни из них с течением времени настолько приживаются, что переходят в общеупотребительную речь; другие существуют лишь какое-то время вместе со своими носителями, а затем забываются и даже ими; и, наконец, третьи сленговые слова и выражения так и остаются сленговыми на протяжении длительного времени и жизни многих поколений, никогда полностью не переходят в общеупотребительный язык, но в то же время и совсем не забываются.

Многие из существующих терминов достаточно громоздки и неудобны в ежедневном использовании. Возникает мощная тенденция к сокращению, упрощению слов. В последнее время произошло также повальное увлечение молодежи компьютерными играми. Это опять же послужило мощным источником новых слов. В настоящее время словарь молодежного сленга насчитывает сравнительно большое количество слов.

Проследив путь слова от самого рождения до перехода в сленг, нами выяснилось, что сленг в русском языке является своеобразной отдушной. Сленг помогает ускорить этот процесс, когда язык пытается угнаться за потоком информации. В этом вопросе русский язык, вне всяких сомнений, находится под непосредственным влиянием английского языка. И мы не сможем остановить этот процесс, до тех пор, пока сами не станем создавать что-то уникальное. Как мы видим, молодежный сленг в большинстве случаев представляет собой английские заимствования или фонетические ассоциации, случаи перевода встречаются реже, да и то благодаря бурной фантазии молодых. Речь молодых людей отличается повышенной эмоциональностью и наличием субъективного момента. Это объясняется стремлением к самовыражению, присущим этой возрастной группе - вплоть до сознательного и бессознательного нарушения языковой нормы.

Думается, что молодежный сленг должен стать объектом пристального внимания ученых-языковедов, ведь, как показывают примеры других жаргонных систем, специальная лексика иногда проникает в литературный язык и закрепляется там на долгие годы.

Изучение разговорной речи исключительно важно потому, что разговорный язык

является единственным истинным языком и нормой оценки всех прочих форм речи.

Список литературы:

1. Агузарова, К. Молодежный сленг // Дарьял : лит.-худож. и обществ.-полит. журн. : [Электрон. версия]. – Владикавказ, 2004. – № 6. – Режим доступа: экрана.- http://www.darial-online.ru/2004_6/aguzar.shtml .- Загл.с экрана .- Данные соответствуют на 25.04.14.
2. Смелзер, Н. Социология / Н. Смелзер. – М. : Феникс, 1994. –660 с.
3. Серебренников, Б.А. Социальная дифференциация языка // Общее языкознание. Формы существования, функции, история языка. - М.: Наука, 1970.- 604 с..
4. Лингвистический энциклопедический словарь [Электронный ресурс] /гл.ред. В.Н.Ярцева.- М.:Советская энциклопедия, 1990.- Режим доступа:<http://tapemark.narod.ru/les/>.- Загл.с экрана.- Данные соответствуют на 24.04.2014 г.

Түйіндеме

Осы мақалада жастардың сленг қолдану барысындағы кейбір факторлар қарастырылады. Мұндағы негізгі жағдайлар: ағылшын тілі және жаргондарды қолданғанда сөздердің қысқартылуы. Сонымен қоса жастардың лексиканы ыңғайлы қолданылуы ерекшеленіп көрсетіледі.

Кілт сөздері: жаргон, сленг, өзге тілден енген сөздер

Resume

This article is observed some facts of arising the youth slang. The main moments of it is adoption f English words and jargons arising by abbreviate a lot of words. The usage of youth lexics is observed too.

Key words: jargons, slang, adoptive words.

Шеринёва А.Н.,

магистр, преподаватель русского языка,

ЗКГМУ им. Марата Оспанова, magistr-4488, 87054768316

Соавтор - Алиева А.Ж.,

преподаватель русского языка,

ЗКГМУ им. Марата Оспанова, 87771200332

УДК81-13

ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ АССОЦИАТИВНОГО ЭКСПЕРИМЕНТА

Аннотация. Данная статья рассматривает практические основы лингвистического исследования концептов. Поскольку именно концепт, широко использующийся в современной научной литературе и получивший различную интерпретацию, становится базовым термином в когнитивной лингвистике.

Ключевые слова. Концепт, ассоциация, ассоциативный эксперимент.

Ассоциативный эксперимент в ряду методов реконструкции языкового сознания занимает особое место, поскольку позволяет максимально приблизиться к ментальному лексикону, вербальной памяти, культурным стереотипам данного народа. Ассоциативный эксперимент широко известен и активно используется в психолингвистике, психологии, социологии, психиатрии. Эффективность применения методики ассоциативного эксперимента в целях изучения лексики доказана многими учёными (А.А. Леонтьев, Е.С. Кубрякова). Ассоциативный эксперимент способствует выявлению содержания концепта в когнитивном сознании носителей языка и аранжировке по яркости образующие концепт признаки. Ядро языкового сознания составляет те ассоциации в ассоциативно-вербальной сети, включающие наибольшее число связей, которые выделяются на основе принципа частотности.

В ассоциативном эксперименте принимают участие неограниченное количество испытуемых. Это могут быть студенты филологических факультетов вузов, слушатели подготовительных курсов филологических факультетов, преподаватели русского языка и другие лица. В качестве слова-стимула обычно берётся конкретное, практически однозначное существительное. При прохождении эксперимента испытуемым предлагается написать первые пришедшие в голову слова на это слово или концепт. Время ответа ограничивается 2-3 минутами, а вот количество реакций не ограничивалось. В результате эксперимента получается огромное количество ответов-реакций.

Даваемые испытуемыми в ассоциативном эксперименте реакции, как нам представляется, могут быть охарактеризованы по крайней мере с лингвистической, психолингвистической и психологической точек зрения.

Впервые ассоциативный эксперимент был предложен К. Г. Юнгом для выявления скрытых бессознательных комплексов. Ассоциативный тест базируется на гипотезе о том, что человек в любой момент способен на ассоциации, его представления взаимосвязаны друг с другом, то есть любое представление вызывает в памяти другое представление. Большое значение имеют те стимулы, на которые человек не может реагировать, на которые испытуемому ничего не приходит в голову или он дает ассоциации, только спустя длительный промежуток времени. К. Г. Юнг обнаружил, что «артефакты», которые всегда были обусловлены сильно проявляющимися аффектами. Такими артефактами являются: увеличенное время реакции, непонимание, повторение слов-стимулов, отсутствие реакции, ослышка, заикание и т. д. Исходя из этого, К. Г. Юнг делает вывод о том, что внимание человека нарушено внутренними факторами. Внимание привлекается существующими в них эмоциональными комплексами, независимо от их эмоциональной окраски (положительной или негативной). Свое развитие метод ассоциативного эксперимента получил в исследованиях отечественных психологов. А.Р. Лурия предложил так называемую «сопряженную методику» [1, с.137].

Автор исходил из представлений о том, что аффект нарушает нормальное течение ассоциаций; при сильном аффекте ассоциации обычно резко задерживаются. Задача эксперимента — используя слова-раздражители, вызвать аффективные следы и объективно их проследить, зафиксировать. Словесный раздражитель может провоцировать связанные с ним аффективные состояния, и эти аффективные моменты извращают дальнейший ход ассоциаций. Автором также были выделены следующие характеристики ответной реакции на слово-раздражитель: заметные признаки возбуждения, заминки, многословие, форма реакции более примитивна, чем обычно. Функционал метода направленного ассоциативного эксперимента по А.Р. Лурия включает: вызывание искомых аффективных следов; объективизация прослеживания и фиксации аффективных следов; изучение механики внутренних «скрытых» процессов. С.Л.Рубинштейн пишет о том, что эмоциональность личности теснейшим образом связана со всеми остальными ее аспектами. Влияние эмоций на течение представлений

обычно выступает настолько явно, что оно может быть использовано, наряду с различными физиологическими показателями, в качестве диагностического симптома эмоционального состояния. Аффективные переживания влияют на тип ассоциации: в тех случаях, когда исходное представление не затрагивает эмоциональных переживаний, ассоциируются представления предметов, которые обычно встречаются вместе в повседневной жизни в силу их объективной сопринадлежности к одним и тем же типовым ситуациям. При наличии аффективно-эмоционального переживания ассоциация отклоняется от обычного пути и следует по другому, не обычному, не типичному пути, ассоциируя те представления, которые в личном опыте в силу эмоциональных моментов случайно оказались объединенными в единый «комплекс» не будучи обычно в опыте людей сопринадлежными к одним и тем же ситуациям. Под комплексом, таким образом, понимают совокупность представлений, объединенных аффективно-эмоциональными моментами. Аффективные переживания влияют на скорость ассоциативных реакций. Эмоциональный характер представления вызывает задержку ассоциативной реакции. Задержка, выражающаяся в замедлении нормального для данного индивида времени ассоциативной реакции более чем в два с половиной раза, указывает, как правило, на то, что данные ассоциации затрагивают его аффективно-эмоциональную сферу [2,с.67].

Аффективно-эмоциональные переживания влияют на общее поведение, проявляясь в замешательстве и специфических движениях - мимических, пантамимических, речевых.

Концептуальная схема ассоциативного эксперимента выглядит следующим образом.



Выбор вербального стимула осуществлен по основанию интегративного значения речевых функций в системе содержания. Речь включается в определенные взаимодействия со всеми психическими процессами.

Актуальное эмоциональное состояние субъекта характеризуется наличием аффективных следов. При воздействии вербальных стимулов и их «попадании» на аффективные следы происходит их трансформация, изменяется удельный вес, «вклад» каждого из имеющихся аффективных следов. Это приводит к трансформации актуального эмоционального состояния в целом. Субъективно значимый стимул проецируется на конфигурацию актуального эмоционального состояния. В качестве признаков изменения конфигурации могут выступать: изменение типа ассоциаций; изменение скорости протекания ассоциативного процесса; изменение поведенческих реакций.

Учитывая тот факт, что эмоции оказывают регулирующее влияние на все психические процессы, то разрабатываемая методика обладает широкими функциональными возможностями.

Список литературы:

1. Лурия, А.Р. Мозг и психические процессы [Текст] /А.Р.Лурия. - М.:Изд-во МГУ, 1990.- 330 с.

2. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст]/С.Л.Рубинштейн.- СПб: Издательство «Питер», 2000 - 712 с.: ил

Түйіндеме

Берілген мақалада концептің лингвистикалық зерттеуі практикалық негізде қаралады. Қазіргі ғылыми әдебиетте концепт түрлі интерпретация алып, когнитивтік лингвистикада негізгі термин болып саналады.

Тірек сөздер. *Концепт, ассоциация, ассоциативтік зерттеу.*

Summary

Theoretical foundations of the linguistic research of the concept are considered in the article. As far as namely concept, which is widely used in modern scientific literature and has different interpretation, becomes basic term in cognitive linguistics.

Key word. *Conception, association, association experiment.*

ТЕХНИКА ҒЫЛЫМДАРЫ
ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Бухарбаев Ж.М.,
магистрант
Западно-Казахстанского аграрно-технического
университета им. Жангир-хана

УДК 621.311.243

ФОТОЭЛЕКТРИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ

Аннотация. Солнечная энергетика рассматривается как один из возможных дополнительных источников энергоснабжения в ближайшем будущем. Тем не менее уже в настоящее время экономически выгодно применять солнечные энергоустановки для целей водоснабжения мелких потребителей, опреснение воды, электроснабжения малоомощных объектов.

Ключевые слова: солнечная энергия, солнечные установки, фотопреобразователь, энергосистема, мощность.

Устройства для прямого преобразования световой или солнечной энергии в электроэнергию называются фотоэлементами (по-английски Photovoltaics, от греческого photos - свет и названия единицы электродвижущей силы - вольт). Преобразование солнечного света в электричество происходит в фотоэлементах, изготовленных из полупроводникового материала, например, кремния, которые под воздействием солнечного света вырабатывают электрический ток. Соединяя фотоэлементы в модули, а те, в свою очередь, друг с другом, можно строить крупные фотоэлектрические станции. Крупнейшая такая станция на сегодняшний день - это 5-мегаваттная установка Карриса Плейн в американском штате Калифорния. КПД фотоэлектрических установок в настоящее время составляет около 10%, однако отдельные фотоэлементы могут достигать эффективности 20% и более.

Солнечные фотоэлектрические системы просты в обращении и не имеют движущихся механизмов, однако сами фотоэлементы содержат сложные полупроводниковые устройства, аналогичные используемым для производства интегральных схем. В основе действия фотоэлементов лежит физический принцип, при котором электрический ток возникает под воздействием света между двумя полупроводниками с различными электрическими свойствами, находящимися в контакте друг с другом. Совокупность таких элементов образует фотоэлектрическую панель, либо модуль. Фотоэлектрические модули, благодаря своим электрическим свойствам, вырабатывают постоянный, а не переменный ток. Он используется во многих простых устройствах, питающихся от батарей. Переменный же ток, напротив, меняет свое направление через регулярные промежутки времени. Именно этот тип электричества поставляют энергопроизводители, он используется для большинства современных приборов и электронных устройств. В простейших системах постоянный ток фотоэлектрических модулей используется напрямую. Там же, где нужен переменный ток, к системе необходимо добавить инвертор, который преобразует постоянный ток в переменный.

В ближайшие десятилетия значительная часть мирового населения познакомится с фотоэлектрическими системами. Благодаря им исчезнет традиционная необходимость сооружения крупных дорогостоящих электростанций и распределительных систем. По мере того, как стоимость фотоэлементов будет снижаться, а технология - совершенствоваться, откроется несколько потенциально огромных рынков фотоэлементов. К примеру, фотоэлементы, встроенные в стройматериалы, будут осуществлять вентиляцию и освещение домов. Потребительские товары - от ручного инструмента до автомобилей - выиграют в качестве от использования компонентов, содержащих фотоэлектрические компоненты. Коммунальные предприятия также смогут находить все новые способы применения фотоэлементов для удовлетворения потребностей населения.

К простейшим фотоэлектрическим системам относятся:

- солнечные насосы - фотоэлектрические насосные установки являются долгожданной альтернативой дизельным генераторам и ручным насосам. Они качают воду именно тогда, когда она особенно нужна - в ясный солнечный день. Солнечные насосы просто устанавливаются и эксплуатируются. Небольшой насос может установить один человек за пару часов, причем ни опыт, ни специальное оборудование для этого не нужны.

- Фотоэлектрические системы с аккумулятором - аккумулятор заряжается от солнечного генератора, запасает энергию и делает ее доступной в любое время. Даже в самых неблагоприятных условиях и в отдаленных пунктах фотоэлектрическая энергия, сохраняемая в аккумуляторах, может питать необходимое оборудование. Благодаря аккумуляции электроэнергии фотоэлектрические системы служат надежным источником электропитания днем и ночью, в любую погоду. Фотоэлектрические системы, оснащенные аккумулятором, во всем мире питают осветительные приборы, сенсоры, звукозаписывающее оборудование, бытовые приборы, телефоны, телевизоры и электроинструменты.

- фотоэлектрические системы с генераторами - когда электричество нужно непрерывно или возникают периоды, когда его нужно больше, чем может выработать одна только фотобатарея, ее может эффективно дополнить генератор. В дневные часы фотоэлектрические модули удовлетворяют дневную потребность в энергии и заряжают аккумулятор. Когда аккумулятор разряжается, двигатель-генератор включается и работает до тех пор, пока батареи не подзарядятся. В некоторых системах генератор восполняет недостаток энергии, когда потребление электричества превышает общую мощность аккумуляторов. Двигатель-генератор вырабатывает электричество в любое время суток. Таким образом, он представляет собой прекрасный резервный источник питания для дублирования ночью или в ненастный день фотоэлектрических модулей, зависящих от прихотей погоды. С другой стороны, фотоэлектрический модуль работает бесшумно, не требует ухода и не выбрасывает в атмосферу загрязняющие вещества. Комбинированное использование фотоэлементов и генераторов способно снизить первоначальную стоимость системы. Если резервной установки нет, фотоэлектрические модули и аккумуляторы должны быть достаточно большими, чтобы обеспечивать питание ночью.

- фотоэлектрические системы, присоединенные к сети - в условиях централизованного энергоснабжения, подключенная к сети фотоэлектрическая система может обеспечивать часть необходимой нагрузки, другая часть при этом поступает из сети. В этом случае аккумулятор не используется. Тысячи домовладельцев в разных странах мира используют такие системы. Энергия фотоэлементов либо используется на месте, либо подается в сеть. Когда же владельцу системы нужно больше электричества, чем она вырабатывает - например, вечером, то возросшая потребность автоматически удовлетворяется за счет сети. Когда же система вырабатывает больше электричества,

чем может потребить хозяйство, излишек отправляется (продается) в сеть. Таким образом, коммунальная сеть выступает в роли резерва для фотоэлектрической системы, как аккумулятор - для автономной установки.

• промышленные фотоэлектрические установки - фотоэлектрические станции работают бесшумно, не потребляют ископаемого топлива и не загрязняют воздух и воду. К сожалению, фотоэлектрические станции пока еще не очень динамично входят в арсенал коммунальных сетей, что можно объяснить их особенностями. При современном методе подсчета стоимости энергии, солнечное электричество все еще значительно дороже, чем продукция традиционных электростанций. К тому же фотоэлектрические системы вырабатывают энергию только в светлое время суток, и их производительность зависит от погоды.

Солнечная архитектура.

Существует несколько основных способов пассивного использования солнечной энергии в архитектуре. Используя их, можно создать множество различных схем, тем самым получая разнообразные проекты зданий. Приоритетами при постройке здания с пассивным использованием солнечной энергии являются: удачное расположение дома; большое количество окон, обращенных к югу (в Северном полушарии), чтобы пропускать больше солнечного света в зимнее время (и наоборот, небольшое количество окон, обращенных на восток или запад, чтобы ограничить поступление нежелательного солнечного света в летнее время); правильный расчет тепловой нагрузки на внутренние помещения, чтобы избежать нежелательных колебаний температуры и сохранять тепло в ночное время, хорошо изолированная конструкция здания.

Расположение, изоляция, ориентация окон и тепловая нагрузка на помещения должны представлять собой единую систему. Для уменьшения колебаний внутренней температуры изоляция должна быть помещена с внешней стороны здания. Однако в местах с быстрым внутренним обогревом, где требуется немного изоляции, или с низкой теплоемкостью, изоляция должна быть с внутренней стороны. Тогда дизайн здания будет оптимальным при любом микроклимате. Стоит отметить и тот факт, что правильный баланс между тепловой нагрузкой на помещения и изоляцией ведет не только к сбережению энергии, но также и к экономии строительных материалов. Пассивные солнечные здания - идеальное место для жизни. Здесь полнее ощущается связь с природой, в таком доме много естественного света, в нем экономится электроэнергия.

Пассивное использование солнечного света обеспечивает примерно 15% потребности обогрева помещений в стандартном здании и является важным источником энергосбережения. При проектировании здания необходимо учитывать принципы пассивного солнечного строительства для максимального использования солнечной энергии. Эти принципы можно применять везде и практически без дополнительных затрат.

Во время проектирования здания также следует учитывать применение активных солнечных систем, таких как солнечные коллекторы и фотоэлектрические батареи. Это оборудование устанавливается на южной стороне здания. Чтобы максимизировать количество тепла в зимнее время, солнечные коллекторы в Европе и Северной Америке должны устанавливаться с углом наклона более 50° от горизонтальной плоскости. Неподвижные фотоэлектрические батареи получают в течение года наибольшее количество солнечной радиации, когда угол наклона относительно уровня горизонта равняется географической широте, на которой расположено здание. Угол наклона крыши здания и его ориентация на юг являются важными аспектами при разработке проекта здания. Солнечные коллекторы для горячего водоснабжения и фотоэлектрические батареи должны быть расположены в непосредственной близости

от места потребления энергии. Важно помнить, что близкое расположение ванной комнаты и кухни позволяет экономить на установке активных солнечных систем (в этом случае можно использовать один солнечный коллектор на два помещения) и минимизировать потери энергии на транспортировку. Главным критерием при выборе оборудования является его эффективность.

Список литературы:

1. Хоровиц, Н. Поиски жизни в солнечной системе [Текст] /Н.Хоровиц; пер. с англ.; под ред. и с предисл. М. С. Крицкого – М.: Мир, 1988 - 188с.
2. Жуков, Г.Ф. Общая теория энергии [Текст] /Г..Жуков.- М., 1995.- С. 11-25
3. Дементьев, Б.А. Ядерные энергетические реакторы [Текст]: Учебник для вузов /Б.А.Дементьев. - 2-е изд. перераб. и доп. - М.: Энергоатомиздат, 1990г. -352с., ил.
4. Григорьев, В.А. Тепловые и атомные электрические станции [Текст]: справочник /Григорьев В.А., Зорин В.М.- М.: Энергоатомиздат, 1985.- 608 с.
5. Ерпылев, Н.П. Энциклопедический словарь юного астронома [Текст] /Н.П.Ерпылев.- М.:Педагогика,1980.- 336 с.
6. Видяпин, В.И.Физика. Общая теория [Текст]: Учебное пособие / В.И.Видяпин, Г.П.Журалева .- М.,2005.- С. 166-174
7. Дагаев, М.М., Чаругин В.М. Астрофизика [Текст]: учеб.пособие / М.М.Дагаев, В.М.Чаругин — М.: «Просвещение», 1988. — 207 с.
8. Тимошкин С. Е. Солнечная энергетика и солнечные батареи [Текст] /С.Е.Тимошкин. - М., 1966.- 347 с.
9. Илларионов, А.Г. Применение теории вероятностей и математической статистики в теплофизических исследованиях [Текст]: Учебное пособие / А. Г. Илларионов, В. Я. Сасин ; ред. А. И. Корнейчев ; Моск. энерг. ин-т (МЭИ) . – М. : Изд-во МЭИ, 1980 . – 93 с.

Түйін

Күн энергетикасы жақын болашақта энергиямен қамтуға қажетті қосымша қуат көзі болып қарастырылып отыр. Келешекті күтіп отырмай-ақ бірінгі күннің өзінде күн энергия қондырғыларын шағын тұтынушылардың пайдалануына, суды тұщыландыру мен қуаты төмен нысандарда қолдану қажет.

Бұлақты сөздер: күн қуаты, күн қуаты қондырғылары, фото түрлендіргіш.

Summary

Solar energy is considered as one of the possible additional sources of energy in the near future. Nevertheless, it is now cost effective to use solar power for water supply to small customers, desalination, power supply low-power facilities.

Keywords: solar energy, solar installation, photoconverters power system capacity.

ЭКОНОМИКА ҒЫЛЫМДАРЫ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Абдуллаева Г.А.,
“Экономика” мамандығының
1-курс магистранты, С.Бәйішев ат. Ақтөбе Университеті,
Ақтөбе қ., Қазақстан

ӘОЖ 33

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ТИІМДІ
ИНВЕСТИЦИЯЛЫҚ САЯСАТ ҚҰРУ

Анотация. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей инвестициялар кез келген елдің оның экономикалық жүйесінің сипатына тәуелсіз экономикалық гүлденуінің маңызды факторы болып табылады. Бірақ та елге инвестицияны белсенді жұмылдыру үшін инвесторларға белгілі бір тартымды жағдайларды құру талап етіледі. Инфляцияның жоғары деңгейі байқалатын, саяси және экономикалық тұрақтылығы жоқ, инвесторлардың жеке меншік құқығын қорғаудың сенімді құқықтық негізі жоқ, валютаның еркін айырбастай алмайтын, тауарды өндіру және пайда алу мүмкіндігі жоқ елдерден капитал тез кететінін тәжірибе дәлелдеді.

Кілт сөздер: инвестициялық саясат, отандық капитал, шетелдік капитал, инвестициялар қайтарымы, инвестициялық экспансия, инвестициялық бағдарламалар.

Елге инвестициялар тарту экономикалық дамуды жеделдету мәселесіне сәйкес экономикалық құрылымды қайта құрудың жүруіне елеулі әсер етеді және өндірістік дамудың сыртқы факторларын тартудың теріс және жағымды салдарын объективті бағалауды, Қазақстанның және оның халқының мүддесіне жауап беретін, дағдарыс жағдайындағы қауіптерді жеңуді және перспективалы мақсаттарға жетуді қамтамасыз ететін тиімді инвестициялық саясат жасауды ұсынады.

Инвестицияларды тарту саясатының негізгі мақсаты – шетелдік және отандық капиталды қолдану негізінде еліміздің тұрғындарының тұрмыс деңгейін жақсартуды қамтамасыз ету, экономикалық артта қалушылықты жеңу және ұлттық экономиканың құрылымдық қайта құрылуымен жаңалануы болып табылады.

Инвестициялық саясаттың жекелеген құрылымдарын қарастыратын болсақ, олар – салалық және өңірлік қырлары, негізгі капиталды тұтыну (амортизация), негізгі капиталды қаржыландыру көздерін жаңарту және инвестициялардың экономикалық өсіммен келісімділігі ұзақ мерзімді кезеңде инвестициялық саясатқа және оны құрылған тетіктеріне елеулі түзетулер талап етіледі - деген қорытынды нәтижелердің бірі болып табылады. Бұлай деуге негізгі бес себеп бар.

Біріншіден, базалық кезеңде (2007 жылға дейін) Қазақстанның дамуы инвестициялардың қайтарымы тұрғысынан нәтижесі жеткілікті болмады. Капиталдық салымдар бойынша қайтарымның төмен болуы қызметтің бірқатар түрлерін, бірінші кезекте, шағын және орта бизнесті дағдарыс жағдайына әкеп соқтырады.

Екіншіден, 2008 жылдың екінші жартысынан бастап ұзақ мерзімді фактор ретінде Қазақстанға түсетін экспорттық және салықтық түсімдерді ғана емес, негізгі капиталға салынған инвестициялар нарығының ірі секторын қамтамасыз ететін шикізат салаларын да өткізу қиындады.

Үшіншіден, жалғасын тауып келе жатқан жаһандық қаржы нарығы Қазақстанға капитал тарту мүмкіндігін барынша тарылтады. Бұл инвестицияларды қаржыландыру көздеріне деген қарым-қатынасты түбегейлі өзгертеді. Атап айтқанда, мемлекеттік немесе шетелдік инвестициялар үлесінің төмендеуі инвестициялық саясаттың дұрыс белгісі бола алмайды.

Төртіншіден, ұзаққа созылған дағдарыс жағдайында жинақтар үшін уақыт өте келе тартымды болатын портфельді инвестициялар мен ұйымның негізгі капиталына салынатын инвестициялар арасындағы арақатынастар өзгеріп отыр. Нақты активтерді сатып алғанға қарағанда корпоративтік қағаздардың құбылмалығына тәуекелділігі көп болады. Атап айтқанда, бірқатар қазақстандық қаржы жобаларының орта мерзімді қиындықтары болуы мүмкін.

Бесіншіден, іскерлік белсенділіктің төмендеуі салдарынан негізгі капиталдың бір бөлігінің құнсыздануы материалдық негізгі капитал нарығының бастапқы және қайталама сегменттеріне арақатынасты өзгертеді. Қиын жағдайға тап болған ұйымдар жұмыс істемейтін активтерден, оның ішінде материалдық негізгі капиталдың бір бөлігінен құтылуға мәжбүр болады. Дағдарыс кезеңінде депозиттердің жылыстауы салдарынан және несиелік портфельдің нашарлауы салдарынан бір мезгілде банктер де қиындыққа ұшырайды. Қайтарылмайтын несиелер саны артады, олар бойынша кепілзатты өткізумен айналысуға тура келеді. Кепіл массасының негізгі үлесі материалдық негізгі капиталға келетіндіктен, бұл материалдық негізгі капитал нарығының қайталама сегментін салыстырмалы түрде жандандыруға ықпал етеді [1].

Жоғарыда санамаланған себептер Қазақстанның инвестициялық саясатын мынадай бағыттар бойынша қайта қарауға мәжбүрлейді:

- экспорттық салалар ұйымдарының шетелдік нарыққа қатысуын
- сақтау үшін олардың үйлесімділігі, ал оның есебінен жер қойнауын пайдалану жобаларының өзін-өзі қаржыландыру деңгейінің үйлесімділігі;
- стратегиялық маңызы бар импортты алмастыратын өндіріске
- салынатын инвестицияларды мемлекеттік қолдау және қайта жаңартылатын көздерден алынған шикізатты пайдаланатын салаларды шапшаң дамыту;
- қаржы секторының ұйымдары тарапынан секілді, қаржы емес корпорациялар тарапынан да шетелде инвестициялық экспансияны анағұрлым сақтықпен жүргізу;
- Қазақстанның өңірлері бойынша экономикалық өсу қарқынының өзгеруіне, қызмет түрлері бойынша құрылымдық алға жылжушылыққа және іскерлік белсенділіктің өзгеруіне байланысты инфрақұрылымдық жобаларды қаржыландырудағы қажеттіліктерді нақтылау;
- экономикалық құлдырау жағдайында халықтың тұрмыс-тіршілік сапасын арттыру жөніндегі шаралармен аз қамтылған топтарды әлеуметтік қолдау жөніндегі шаралардың үйлесімділігі.

Қазақстанда тиімді инвестициялық саясатты жүргізудің негізгі 9 бағыты бар:

1-бағыт. Қосымша құн үлесі жоғары экспортқа бағытталған салаларды, жоғары технологиялық және ғылыми сыйымды өндірістерді дамыту.

2- бағыт. Жаңа технология, техника және ноу-хау енгізуді белсендіру.

3-бағыт. Менеджмент және ұжымдық басқарудың қазіргі кезеңдегі әдістерін кең тарату.

4-бағыт. Стратегиялық инфрақұрылымның дамуы (көліктік, ақпараттық-технологиялық және энергетикалық).

5-бағыт. Отандық тауар өндірушілерді мемлекеттік қолдау және ынталандыру, кәсіпорынның инновациялық белсенділігін арттыру.

6-бағыт. Елдің ғылыми әлеуетін және адами ресурстарын дамыту.

7-бағыт. Шетелдік инвестициялардың, оның ішіндетікелей шетел инвесторларынан қаражат тартудың ұйымдастырушылық шаралары.

8-бағыт. Отандық капиталды шетелге шығаруға көмек.

Қазақстандық инвестицияны шетелге шығару мынадай екі бағыт арқылы іске асырылуы қажет:

-отандық кәсіпорындарды шетелде инвестициялау үрдісіне дайындау жолымен;

- шетелде инвестицияларды іске асыратын отандық кәсіпорындарға қолдау көрсету жолымен.

9-бағыт. Бизнестік ортаны жетілдіру және бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін арттыру.

Бизнестік ортаны дамытудың негізгі бағыттары мыналар болып табылады:

- әкімшілік тосқауылдарды болдырмау, болашақта әкімшілік реформаларды жүргізу;
- бизнес-бастаманы қолдау инфрақұрылымын жетілдіру;
- бизнесті жүргізудің халықаралық тәжірибесін және сапаның халықаралық стандарттарын енгізу.

Сонымен қатар отандық өндірушілерді қолдау мақсатында демпингке қарсы саясат жүргізілуі тиіс [2].

Қазіргі инвестициялық саясатқа жасалған талдаудан елдің экономикалық игілігінің негізі болып табылатын экономиканың өндірістік секторын дамытуды қаржыландыру жеткілікті дәрежеде жүргізілмейді деп қорытынды жасауға болады.

Соңғы жылдардағы экономикалық реттеулер тәжірибесі, шетелдік жекеше инвестициялардың бәсекеге қабілетті, жоғары қосылған құнмен өнім шығаратын өндіріс құруға ешқашан да бармайтынын көрсетіп отыр, өйткені шетелдік капитал өз өндірісіне бәсекелестер туғызуға ұмтылмайды.

Шетелдік капитал да, ішкі капитал да экономиканың нақты секторына ірі ауқымды ұзақ мерзімді инвестицияларды қамтамасыз ете алмайды. Банк секторының, қор нарығының, шетелдік инвесторлардың қызметі ең алдымен бір сәттік пайда түсіруге бағытталған, нәтижесінде қаржы капиталының өндірістік сектордан бөлінуі жүріп жатыр, ұлттық мүдделер мен даму басымдықтарына қатер төнуде. Солай бола тұрса да жүргізіліп отырған инвестициялық саясат бірқатар жағымды жақтарымен сипатталады, солардың арасынан шетелдік инвестицияны тарту үшін тұтастай алғанда қолайлы инвестициялық ахуалдың сақталғанын, бағалы қағаздар нарығының құрылғаны мен дамығанын, жаңа институционалдық инвесторлар қалыптасқанын, экономиканы кредиттеуде банктердің рөлі күшейгенін атап өткен жөн. Бұған инвесторлардың Қазақстанның Даму Банкіне білдірген сенімінің дәлелі – егемендік деңгейде Standard&Poor's берген 'BBB-', Moody's берген 'A2', FitchRatings берген 'BBB-' жоғары несиелеу рейтингтері болып табылады [3].

Қорытындылай келе, мемлекеттің тиімді инвестициялық саясатын жетілдірудің алғышарттары келесілер болып табылады:

- саяси тұрақтылық және Қазақстандағы жаңалықтардың дамуын алдын ала болжамдау;

- макроэкономикалық тұрақтылық;

- Қазақстан Республикасындағы нарықтық экономиканың дамуына бағытталған кезеңдік экономикалық саясат жүргізу;

- елдегі инвестициялық қызметтің негізгі міндеттерін реттеп отыратын құқықтық базаның бар болуы, олар: Салық кодексі, Кеден кодексі, Жер кодексі, Қазақстан Республикасының «Инвестициялар туралы» Заңы және т.б.;

- жеке меншік және мемлекеттік сектор экономикаларының қызығушылықтарын қолдау үшін институционалдық негіздің бар болуы [4].

Сонымен қатар инвестициялық саясатты іске асыратын мемлекеттік уәкілетті орган негізгі келесідей үш функционалды тапсырманың максималды түрде орындалуын қадағалап отыруы қажет: біріншіден, ішкі және халықаралық инвестициялық үрдістерді зерттеу және тұрақты мониторинг жасау негізінде заңнаманы жетілдіру; екіншіден, шетелдік инвесторлар кездестіретін мемлекеттік органдардың қызметі мен саясатын үйлестіру. Мұндай мақсаттарды іске асыру елдегі бизнес органы жетілдірумен байланысты болуы тиіс.

Сондай-ақ, белсенді мемлекеттік инвестициялық саясатты жүзеге асыру үшін инвестициялық бағдарламаларды қолдаудың арнаулы ұйымдастыру нысандарын құру өте маңызды. Мемлекеттік инвестициялар жүйесін неғұрлым ұтымды құру үшін жұмыс істеп тұрған Ұлттық қормен қатар даму бюджеті, мемлекеттік кредиттік дамыту ұйымдары сияқты мемлекеттік қаржы институттарын дамыту талап етіледі.

Олай болса, мемлекеттің маңызды міндеті - экономика өсуінің үйлесімді ауқымын қамтамасыз ету мақсатында жан-жақты ойластырылып, нақты секторды қолдауға бағытталған тиімді инвестициялық саясатты жүргізу және қолдау болып табылады.

Әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының төлем балансы: талдама ұсыным// Алматы, 2011ж.
2. Инвестициялар туралы Қазақстан Республикасының 2003 ж. 8 қаңтардағы № 373-ІІ Заңы (2012.12.25 берілген өзгерістер мен толықтырулармен).
3. Инвестицияларды қолдау бойыша әлемдік агенттіктің ресми сайты, <http://www2.waipa.org>
4. Байжолова Р.Ә. Жаһандану жағдайында ұлттық еңбек нарығын мемлекеттік реттеу//Монография, Астана-2010ж.109б.

Резюме

В данной статье было проанализировано проблемы привлечение инвестиций в экономику Республики Казахстан, а так же основные направления проведения эффективной инвестиционной политики. Вместе с этим, рассматривается пути улучшения инвестиционной политики.

Ключевые слова: *инвестиционная политика, отечественный капитал, зарубежный капитал, инвестиционная отдача, инвестиционная экспансия, инвестиционные программы.*

Summary

The article analyzes the problem of attracting investments the main directions of conducting an effective investment policy. Also provides background improving investment policy.

Key words: *investment politics, home capital, foreign capital, investment yield, investment expansion, investment programs*

*Айбасова Динара,
магистрант 2 курс
С. Бәйішев ат.Ақтөбе университет
Ғылыми жетекшісі: э.ғ.к., доцент
Калденова Г.С.*

УДК 368

САҚТАНДЫРУ КОМПАНИЯЛАРЫ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҚАРЖЫ РЫНОГЫНЫҢ ИНСТУЦИОНАЛДЫҚ ИНВЕСТОРЫ РЕТІНДЕ

Аңнотация: Қазіргі кездегі экономикада сақтандыру қоғамдық ұдайы өндіріс үдерісінің маңызды тұрақтандырушы ролін атқарады. Жинақталған қоғамдық байлықтың үнемі өсіп отыруы және оның сақталуы мен молаюына қауіп төндіретін экономикалық, әлеуметтік және техногендік тәуекелдердің пайда болуы болжанбаған материалдық шығынның уақытылы орнын толтыруға арналған тиімді де ауқымды сақтандыру қорларын құруды талап етеді. Сақтандырудың экономикалық мәні оның кепілділік және орнын толтыру қызметімен ғана шектеліп қоймайды. Сақтандыру қорларына жұмылдырылған қаржы ресурстары экономикаға салынатын инвестициялардың маңызды көзі болып табылады. Әлемнің дамыған елдеріндегі сақтандыру компаниялары инвестициялық салымдарының қуаттылығы мен көлемі жағынан банк және инвестициялық қор сияқты жалпыға танымал институционалды инвесторлармен бәсекеге түсе алады.

Кілт сөздер: компания, сақтандыру, институционал, инвестор

Сақтандыру ұйымдарының өз активтері және сақтандыру төлемдері есебінен сақтандыру шартында туындаған жағдайлар орын алған кезде заңды және жеке тұлғалардың экономикалық мүддесін қорғауға байланысты қатынастар кешені.«Сақтандыру қызметі туралы» заңға сәйкес сақтандыру депсақтандыру ұйымы өз активтері есебінен жүзеге асыратын сақтық төлемі арқылы сақтандыру келісімшартында белгіленген сақтандыру жағдайы немесе өзге оқиғалар туындаған кезде жеке немесе заңды тұлғалардың заңды мүліктік мүдделерін қорғауға байланысты қатынастар кешенін айтады [1].

Институционалды инвесторлардың әлемдік активтерінің көлемінде АҚШ-тың үлесі 56% (18,4 трлн.доллар) құрады, ЖЗҚ активінде шамамен 70% (7,2 трлн.доллар), ИҚ 55% (5,0 трлн.доллар), СК 37% (3,7 трлн. доллар). Дамыған елдер институционалды инвесторлар құрылымы бойынша ажыратылады: АҚШ, Австралия, Канада, Испания, Нидерланды және Швейцарияда жинақтардың негізгі формасы – ЖЗҚ болып табылады, ал Ұлыбритания, Германия, Франция және Жапонияда қаражаттардың көп бөлігі сақтандыру компанияларына орналастырылған, Италия және Францияда ИҚ-ға көп салынады.

Институционалды инвесторлар түсінігін негізінен практиктер көп қолданады. Кең мағынада, институционалды инвесторлар, бұл кез келген типтегі делдалдар болып табылады. Бірақ, қазіргі кезде бұл ұғымға жинақтаушы зейнетақы қорлары (ЖЗҚ), өзара қорлар, сақтандыру компаниялары (СК), инвестициялар сияқты терминдерді қосып, институционалды инвесторлар терминін тар мағынада қолдануда.

Институционалды инвесторлар бар елдерде олар қоғамда әлеуметтік-экономикалық, ал кей жағдайларда саяси рөлге ие. Сақтандыру компанияларының инвестициялары ішкі инвестициялық ресурстардың маңызды құрамдас бөлігі бола тұра,

өз елдерінің экономикалық дамуында инвестициялық мәні өте зор болып келеді. Сақтандыру резервтері әр түрлі қаржылық құралдар мен инвестициялық жобаларға ұзақ мерзімге инвестициялану мақсатында орналасатындықтан сақтандыру компанияларының инвестицияларының бос ақша ресурстары сақтандыру резерві түрінде жұмыс капиталы ағынына трансформацияланып, капитал рыногында спекулятивтік ойынға жиі қатыспайды.

Дамыған елдерде капитал рыногының дамуына бірінші орында сақтандыру резервтері әсер етеді. Олардың әсер етуі биржаның дамуына рынокқа тереңірек енуге, баға тұрақтылығына, жаңа шаруашылық жүргізуші субъектілердің құрылуына, компания капиталының көлемінің өсуі есебінен қаржыландыруға талаптар құруға және бағалы қағаздардың жаңа түрлерінің дамуына өз септігін тигізді.

Капитал рыногы дамыған елдердегі сақтандыру компанияларының активтерін инвестициялаудың негізгі қағидаларын келесі параметрлер бойынша топтастыруға болады:

- сақтандыру компанияларының активтерін басқару қызметін, оны сақтау және терең бақылаумен қамтамасыз ету активтерін басқару қызметінен айыра білу;

- сақтандыру компанияларының активтерін басқару және сақтау бойынша қызметтері жайында ақпараттарды ашу және ақпараттық айқындылықты қамтамасыз ету;

- инвестициялау қызметін мемлекет тарапынан қатал бақылауға алу және мемлекеттік органдар алдында есеп берудің қатаң жүйесі.

Кесте 1. Қазақстан Республикасы сақтандыру компанияларының даму үрдісі

Көрсеткіштер	2011ж.	2012ж.	2013ж.
СК саны	38	40	42
СК меншік капиталы, (млрд. теңге)	80,2	142,6	224,6
ЖІӨ-ге %	0,8	1,2	1,6
СК меншік капиталы, (млн. долл.)	631,5	1 171,4	1 879,4
ЖІӨ-ге %	0,8	1,2	1,6
СК Активтері, (млрд. теңге)	135,5	368,3	729,9
ЖІӨ-ге %	1,4	3,1	5,2
СК Активтері, (млн. долл.)	1 066,9	3 026,1	6 108,0
ЖІӨ-ге %	1,4	3,1	5,2

Дерек көзі: ҚР қаржы рыногы мен қаржылық ұйымдарды реттеу және қадағалау жөніндегі Агенттіктің мәліметтері негізінде автормен құрастырылған.

Соңғы жеті жылда сақтандыру компанияларының активтерінің ең жоғарғы өсімі 2011 жылы 154,5% болды. 2013 жылдың нәтижесі бойынша сақтандыру компанияларының активтерінің өсімі 84,7% болды. Қорыта айтқанда сақтандыру рыногының өсуі өте қарқынды, оны 3 бөлікке бөлуге болады: міндетті сақтандыру, нақты ерікті - мәжбүрлі сақтандыру және ерікті сақтандыру. Алдыңғы екі бөліктердің арқасында қарқынды өсу пайда болды. Жұмыс берушінің міндетті сақтандыруы жөніндегі Заң күшіне енді. Оған бөлінетін сыйақылардың мөлшері 9-10 млрд. теңге. Халыққа және ұйымдарға кредиттер беру өсіп жатыр, бұл «ерікті-мәжбүрлі»

сақтандыру рыногының өсуіне үлкен көмегін тигізеді. Ерікті сақтандыру рыногына келсек, біздің бағалауымызша бұл жердегі өсу 10%-дан аспайды [2].

Әрине, бұл үрдістің жағымды жағы сақтандыру агенттерінің санының ұлғаюында. Бұлардың кейбірі ең бастапқы кезеңде сақтандыру компаниясын таңдаудың негізгі өлшемі ретінде ең жоғарғы агенттік комиссия мен ең төменгі тарифты қояды. Кейінірек сақтандыру агенттері басқа да маңызды аспектілердің барлығына көз жеткізеді, келешекте клиенттік база өсе ме, жоқ па, осы жағдай оларға байланысты. Қазір жағдай қалыптасып келеді, олар өз клиенттеріне сапалырақ өнім ұсынуға тырысады. Агенттіктердің сақтандыру компанияларына деген талаптары өсуде. Сонымен қатар, рынокта жаңа отандық сақтандыру брокерлерінің пайда болуы да үлкен жақсылық. Өкінішке орай, халықаралық брокерлер саны өспей жатыр. Бұл заңды тұлғалар ретінде сақтандыру қызметтерін тұтынушылардың бәсеке үшін қажет тең шарттарды ұсыну негізінде сақтандыру компанияларымен жұмыс істеуге дайын еместігін көрсетеді. Бұл - бүгінгі бизнес философиясының өте күрделі мәселесі және мұны халықаралық брокерлер түсініп отыр.

Бүгінде автокөлік иелерінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігін міндетті түрде сақтандыру көлемі айтарлықтай төмен түсіп кетті.

Аталған әдебиеттерге талдау жасау басылымның мүлдем жоқ екенін көрсетті. Сақтандыру компанияларының инвестициялық портфелінің жекелеген бағалы қағаздарының табыстылығы мен құнын бағалау моделдеріне қатысты, сақтандыру компанияларының инвестициялық портфелінің мониторингтік әдісіне байланысты, сақтандыру компанияларының инвестициялық портфелінің типтеріне және инвестициялық стратегияға қатысты басылымдардың жоқтығына көз жеткізді [3].

Қазақстандағы сақтандыру рыногындағы жеткіліксіз капиталдандыруы бар отандық сақтандыру компанияларының проблемаларын шешудің әдістемелерінің бірі – сақтандыру пулдарын құру болып табылады.

Сақтандыру компанияларының қызметіндегі тәуекел – менеджмент жүйесін енгізу мүмкіндігі қарастырылған, тәуекелге анықтама берілген, яғни сақтандыру компаниялары өздерінің резервтерін инвестициялауда тәуекелмен байланыста болады. Жұмыста біз мынадай қорытындыға келдік, яғни инвестициялық операцияларды басқару - өзінің маңызы бойынша сақтандыру компанияларының инвестициялық портфелінің тәуекелін басқаруға сай келеді. Сақтандыру компанияларына қатысты тәуекелді басқару проблемасының мәні, олардың активтері мен міндеттемелерінің оңтайлы баланстылығынан тұрады.

Инвесторлық базаны кеңейтудің тағы да бір тенденциясы - өтпелі экономикасы бар елдердің жергілікті рыноктарында банктік емес институционалдық инвесторлардың тез арада жоғарылауы болып табылады, яғни оларға біз зейнетақы қорларын, өзара алмасу қорларын және өмірді сақтандыру компанияларын жатқызуымызға болады. Олар ұлттық валютасында және шетел валютасында деноминирленген инструменттер рыногында ең негізгі ресурс көз болып табылады.

Шығындардың үлкен көлемде болуы бүкіл секторды қайта капиталдандыруды қажет еткенін көруімізге болады, бірақ жекелеген сақтандырушылардың өзіндік төлем қабілеттілігі мен несиелік рейтинг әсер ету дәрежесіне деген көзқарастары әр түрлі болып келеді. Инвестициялық табыс пен пайданың төмендеуі көптеген сақтандырушыларға бірнеше жылдар бойы шығындар шеккен сақтандырушыларға және өмірді сақтандырушыларға проблемалық жағдайларды туғызды. Олар қор рыногындағы ойындар нәтижесінде ірі түсімдер алып отырады және полис иеленушілерге салыстырмалы кепілдендірілген табыстың жоғарғы ставкаларын ұсынады.

Соңғы жылдары көптеген ірі қаржылық топтардың бір бөлігі болып табылатын сақтандырушылардың да кейбір сәтсіздіктерге ұшырағандығын көруге болады. Бас

компаниялар қосымша капитал енгізу керек болатын, ол бүкіл топ үшін бағалаудың төмендеуіне әкеледі. Сонда да сақтандыру бизнесі үшін сыйақылар өмірді сақтандыруға қарағанда тезірек тұрақтанды және бұл сыйақылардың жоғарылауы жаңа капитал тартуға мүмкіндік берді. Сақтандыру компанияларының жақындағы тематикалық шолуларындағы сақтандыру секторы алдындағы тұрған ең басты проблема жүйелі емес, мүмкін ол сыйақылық табыстарды көбейту нәтижесінде азаяды.

Жеке ірі сақтандыру және қайта сақтандыру компаниялардың төлем қабілетсіздігі қор рыноктарындағы бағалар динамикасына тәуелді, өйткені сақтандыру компаниялары олардың негізгі ойыншылары болып табылады. 90-шы жылдары сақтандыру инвестицияларындағы (өмірді сақтандыруды есепке алмағанда) акционерлік капитал үлесі 15%-дан 25% –ға дейін АҚШ-та және кейбір европалық мемлекеттерде 2 есе көбейді. Консервативтік портфельдегі (облигацияларды баса көрсете отырып) қайта сақтандырушылардың акцияларға инвестицияланатын үлес салмағы кейбір жағдайларда ғана 20%-ды құрағанына қарамастан, европалық сақтандыру секторында акционерлік капиталдың орташа үлесі сектордың жиынтық инвестицияларының 40%-на бағаланды.

Сақтандыру компаниялары тәуекелдерді біріктіру құралдары арқылы кішігірім жеке инвесторларды қорғайды, сондай-ақ әртараптандыру және соңғы инвесторлардың тәуекелді табыс алу мүмкіншілігінің жоғарылауы нәтижесінде тәуекелді төмендетуді қамтамасыз етеді. Олардың ақпаратты өңдеу мен жинақтау және ірі келісімдер жүргізе алу мүмкіншілігі делдалдықтың құндылығын төмендетеді, бұл инвесторларға да, эмитенттерге де тиімді. Бұдан басқа, сақтандыру компанияларының және зейнетақы қорларының ұзақ мерзімді міндеттемелерін жоғары дәрежеде басқару, ұзақ мерзімді бағалы қағаздар рыногының тұрақтануы және оның дамуы үшін өзінің салымын салуға және инвестициялауға мүмкіндік береді. Сондай-ақ институционалды инвесторлар рыноктың микроқұрылымының және бақылаудың жақсаруына, айқындылықтың болуына, инновациялық қаржылық өнімдерді бейімдеуге үлесін тигізеді.

Инвестициялық сақтандыру қызметінің тиімділігін жоғарылату проблемасын екіге бөлуге болады. Біріншіден, экономиканың сақтандыру және инвестиция секторларына мемлекеттік бақылау жүргізуін нығайту үшін бірнеше шаралар қажет. Екіншіден, сақтандыруды инвестициялаудың тиімділігін жоғарылату үшін, сақтандыру ұйымдарында қаржы менеджментінің болуы, сондай-ақ сақтандыру практикасын жаңа, ұзақ мерзімді сақтандыру қызметтерінің түрлерін енгізу жолында сақтандырушылардың маркетингтік саясатының жаңғыртылуы маңызды рөлге ие.

Әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Сақтандыру төлемдеріне кепілдік беру Қоры туралы. Егемен Қазақстан газеті №423-11 2013 жылдың 3 маусымындағы Заң
2. Сембеков, А.К. Страховой потенциал современного рынка страховых услуг Казахстана // Банки Казахстана журнал «Олимп» – Алматы 2004. – № 12. – С. 55-59.
3. Назарбаев Н. Казахстан 2030: Процветание и безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев: Послание Президента страны народу Казахстана. – Алматы: «Credo», 2009. – 68 с.

Резюме

Цель страхования это защитить граждан, их имущество, процесс производство коллективно и социально, чтобы обеспечить устойчивое развитие производство.

Ключевые слова: компания, страховой, институционал, инвестор.

Resume

The aim of the insurance is to defend the citizens and their property and the process of production collectively and socially to provide sustainable development of production.

Keywords: *company, insurance, institutional, investor.*

*Айткеев Н.Т.,
Магистрант спец. «Менеджмент»
Международная Академия Бизнеса
Казахстан, г. Актөбе*

УДК 005.95

ГРЕЙДИНГ КАК НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: Система грейдов известна как методика определения должностных окладов. Грейдирование является позиционированием должностей в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия.

Ключевые слова: система грейдов, метод оплаты труда, оценка должности, управление сотрудниками.

В настоящее время появилась необходимость в разработках новых технологий стимулирования персонала, одной из которых является грейдовая система. Очень трудно найти такой универсальный метод оплаты труда, который учитывал бы интересы и работодателя, и сотрудника. Предприятие всегда старается платить с учетом своих целей, но ровно столько, чтобы работник не уходил, а последний в свою очередь стремится получать как можно больше. Именно система грейдов позволяет «увязать» оплату труда и логику бизнеса, а также развязать узел проблем, связанных с мотивацией персонала.

Система грейдов впервые появилась полвека назад в США по заказу госструктур, которые хотели разобраться, сколько надо платить чиновникам одного профессионального уровня, но выполняющим разную работу. В итоге была разработана универсальная система, которая учитывала ряд факторов, которые можно назвать компенсационными факторами, так как от них зависела материальная компенсация для определенной должности. Грейд - группа близких должностей определенного типа сотрудников, характеризующихся равным (или почти равным) размером зарплаты. Для каких же предприятий подходит система грейдов? В первую очередь эта система удобна для крупных и средних предприятий, поскольку, в отличие от вертикального построения карьеры, она позволяет строить карьеру горизонтально, внутри своего уровня. Надо отметить, что для предприятий нефтегазового сектора, внедрение этой системы оплаты труда делает компании конкурентоспособными на внутреннем и внешнем рынках, поскольку повышается «прозрачность» компании для инвесторов и, соответственно, увеличивается капитализация. К тому же, введя систему грейдов, предприятие может позиционировать себя как серьезного игрока на мировом рынке труда и привлекать на работу или к сотрудничеству топ-менеджеров, а также высококлассных специалистов со всего мира.

Приступая к внедрению системы грейдов, компания должна разобраться с главным вопросом, - а нужен ли ей, компании, грейдинг? Стоит ли вообще его затевать

и тратить на это время и ресурсы? В этом вопросе помогут показатели, сигнализирующие о наличии проблем в системе базовой части оплаты труда.

Вот нижеприведенные симптомы «болезни» базовой (постоянной) части оплаты труда, которые присутствуют в компании:

- Непрозрачность системы оплаты, отсутствуют механизмы контроля и управления этой группой издержек.
- Неконтролируемый рост фонда оплаты труда за счет произвольного повышения оплаты работникам: личные просьбы линейных руководителей, шантаж уходом, введение доплат и надбавок и т.д.
- Оплата для новых должностей в компании необоснованно выше оплаты давно работающих сотрудников, что значительно снижает мотивацию работников.
- В разных подразделениях или филиалах по-разному определены и не сопоставимы тарифные сетки, доплаты и надбавки, уровни окладов, штатные расписания.
- Тарифная сетка построена так, что специалист без категории может получать столько же, сколько и начальник отдела (размытость сетки).
- Группы должностей, объединенные в одну категорию оплаты, иногда значительно отличаются по сложности выполняемых работ.
- Существует практика тотальных прибавок зарплаты - всем сотрудникам одновременно и независимо от профессионализма или результативности работников.
- Оплата труда во многом основана на мнении и произволе руководителей, особенно при определении окладов для новых должностей.
- Разница заработной платы лучшего и худшего на одной позиции незначительна, работники не заинтересованы в повышении своего профессионального уровня.
- Сотрудники оценивают систему оплаты труда как несправедливую.
- Принцип увеличения окладов непрозрачен для многих руководителей, руководители считают, что к их подразделениям относятся несправедливо.

Итак, рассмотрим основные этапы построения системы грейдов в компании для стимулирования персонала.

1. Этап - Определение требований к должностям, уточнение факторов.

Это один из самых сложных этапов, поскольку требует выборки ключевых факторов для каждой должности. Эти факторы должны быть не только понятны, но и распределяться по уровням сложности. Здесь обязательно надо учитывать специфику предприятия, подразделения, а также требования, предъявляемые к должности. Вначале нужно определиться с общими критериями оценки должностей, которыми могут быть:

- навыки;
- знания;
- способности;
- ценность;
- сложность;
- обязанности и т. д.

Компания для оценки должностей выделяет следующие факторы:

- управление сотрудниками;
- ответственность;
- самостоятельность в работе;
- опыт работы;
- уровень специальных знаний (квалификация);
- уровень контактов;
- сложность работы;
- цена ошибки.

Обязательным условием этого этапа является определение набора универсальных факторов для оценки всех должностей (от рабочего до директора), т. е. весь персонал компании должен оцениваться по одному набору критериев оценки.[1]

2. Этап - Оценка веса фактора

Расчеты этого этапа осуществляются в зависимости от степени важности каждого из описанных факторов для нашей компании. При подсчете нужно учитывать степень важности по нарастанию баллов от 1 до 5.

Обязательным условием этого этапа является использование в ходе оценки одинаковых правил расчетов по каждому фактору.

3. Этап - Расчеты количества баллов для каждой должности (формулы)

Горизонтальный подсчет включает в себя:

*Итоговый балл по фактору = все уровни в баллах * вес фактора по 5 бальной шкале*

Вертикальный подсчет включает в себя:

Суммарный балл должности = Сумме итоговых баллов по факторам

4. Этап - Распределение баллов по грейдам

По результатам подсчетов все должности выстраиваются в иерархическую пирамиду в зависимости от полученного суммарного балла. Затем эту пирамиду необходимо разбить на грейды.

Должности группируются в грейды по принципу получения приблизительно одинакового количества баллов, на основании выполняемых функций и в зависимости от степени значимости данной позиции для предприятия. В результате в каждый грейд должны попасть только близкие по полученным оценкам должности. На данном этапе станет понятно, что грейды — это собранные в интервалы (балльный и окладный) должности на основании определенных аналогий (сходство по содержанию выполняемых работ и равнозначности должностей).

5. Этап - Установление должностных окладов и расчет вилок окладов

Обязательным условием для этого этапа является определение размера должностного оклада по результатам расчетов баллов. Оно должно производиться по единым правилам, независимо от позиции и подразделения.

Рынок труда анализируем для того, чтобы понять, сколько платят в среднем за аналогичную должность на других предприятиях, и на основании полученных данных принять взвешенное решение.

Но перед занесением собранных рыночных данных в таблицу необходимо согласовать их с финансовым директором компании.

Нижняя границавилки оклада, то есть минимального должностного оклада, будет соответствовать среднему уровню рыночной стоимости должности. Но если финансовое положение компании не позволяет, тогда минимальный должностной оклад будет таким же, как и минимальный рыночный.

Затем для каждого грейда устанавливается диапазон окладов, так называемаявилка, она определяется не для каждой должности отдельно, а для всего грейда.

Поскольку должностной оклад отражает основную ценность рабочего места, а не эффективность конкретного сотрудника, то можно «накладывать»вилку одинакового диапазона на каждый грейд.[2]

Итогом работы становится типовой формат таблицы с описанием всех внутрикорпоративных позиций, включающих название должностей, их линейную принадлежность, подчинение, номер грейда, интегральные показатели ценности каждой должности, принадлежность к уровню грейда, зарплатнуювилку.

Практика компаний, внедривших систему грейдов, показала, что эта современная система имеет следующие преимущества:

1. помогает управлять фондом оплаты труда (ФОТ) и делает систему

начисления зарплаты гибкой;

2. повышает эффективность ФОТ от 10 до 30%;
3. упорядочивает дисбаланс зарплаты на предприятии. Когда принцип начисления зарплаты становится прозрачным, то сразу отпадают ленивые и бесполезные сотрудники, которые привыкли только выбивать надбавки. В то же время автоматически повышается базовый оклад тех, кто реально играет важную роль для предприятия;
4. позволяет, при необходимости, быстро проводить анализ структуры как должностных окладов, так и постоянной части зарплат, а также отслеживать их динамику;
5. является удобным инструментом для определения размера базового оклада новой должности;
6. позволяет отслеживать уровни и подразделения, где имеются несоответствия в начислениях зарплаты;
7. позволяет сравнить уровни выплат своей компании с выплатами других в одном сегменте рынка или же в пределах концерна;
8. позволяет соотносить среднюю заработную плату любой должности в своей компании со среднерыночными;
9. позволяет устранить существенную неэффективность работы, так как выявляет дублирование функций, неумелое руководство линейных менеджеров своими подчиненными;
10. решает проблему начисления доплат за работу, выполненную по стандартам, которые являются ниже или выше должностных;
11. облегчает процесс индексирования зарплат;
12. позволяет определить, в какую сумму обходится предприятию должность любого уровня;
13. является эффективным способом интеграции разнокалиберных подразделений холдинга в единую структуру;[3]
14. оптимизирует расстановку трудовых ресурсов.

А теперь поговорим о переменной части (премии, бонусы) заработной платы, которая существует уже многие десятилетия. Так, проанализировав рынок зарплат, можно сделать вывод, что их переменная часть иногда достигает 90%. Такого быть не должно.

Так выглядит структура заработной платы до введения системы грейдов .

$$\text{Заработная плата} = \text{Базовый оклад} + \text{Персональные надбавки} \\ + \text{(Премии, бонусы, бенефиты)} \\ \text{Надбавки и доплаты}$$

Так должна выглядеть структура заработной платы после внедрения системы грейдов.

$$\text{Заработная плата} = \text{Должностной оклад} + \text{Премии за качество работы} \\ + \text{Премии по итогам работы} \\ \text{подразделения, всей компании} \\ \text{Надбавки и доплаты} \quad \text{Премии за личное участие} \\ \text{в проектах}$$

Поясним, почему так должно быть. Как показывает практика, в современных рыночных условиях оптимальное соотношение постоянной и переменной части заработных плат должно составлять 60% к 40%. Только такое соотношение, когда постоянная часть превышает переменную, заставляет работников выполнять план, чтобы, таким образом, получить большую часть своего заработка. А вторая (переменная) часть будет устанавливать окончательную справедливость, поскольку в

нее войдут только премии, которые четко дают понять, за что получил их работник (за свой вклад в результаты работы подразделения или целой компании).

.Надо отметить важность такого фактора для работника компании, как условия, при которых начисляются премии, их должно быть не более трех:

1. Минимальная и средняя премии начисляются за вклад в результаты работы подразделения, а также за качество и количество выполнения и перевыполнения обязательств (планов);
2. Максимальная премия — за вклад в результаты работы компании и за индивидуальные рекорды;
3. Особая премия, которая начисляется за рацпредложения, внедрение которых принесло компании прибыль по факту [4].

Таким образом, подводя итог, что дает введение грейдинговой системы компании и сотрудникам? Грейдинг позволяет определить относительную ценность каждой должности с точки зрения общей стратегии развития компании, создать эффективную систему вознаграждения, оптимизировать управление фондом оплаты труда, проясняет возможности карьерного развития для каждого сотрудника.

Список литературы:

1. Исаенко А.Н. Грейдинг в корпорациях США. - М.: Наука, 2010. -С. 61-62.
2. Омельченко С. Плюсы и минусы системы грейдов. //Кадры -2010, №4
3. www.profprensa. Слипачук С. «Грейдинг и его внедрение»
4. www.hrm.ru материалы сайта

Мазмұндама

Грейджүйесі персоналдық стимуляциясының жаңа технологиясы. Грейдинг басылау азымның бәсі компанияның ортақ стратегиясын айқындамасын анықтайды, сыйақының тиімді жүйесін жасайды, басқарманың бекақытөлеу қоры мен оңтайландырады.

Түбір сөздер: *грейд жүйесі; еңбекке төлем әдісі; азымның бағасы; қызметкерлермен басқару.*

Annotation

Grading system: method of determining of the salaries. Grading is positioning the posts in accordance with the value of this position for the company

Keywords: *grading system, the method of remuneration; evaluation of the posts ; managing employees.*

*Арызулов А. Б.,
магистрант I курса
Казахско-Русского Международного университета
Казахстан, г.Ақтөбе*

УДК 005.95

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА – ЗАЛОГ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. *В статье подчеркивается роль мотивации работников в достижении предприятием поставленных целей; отмечается взаимосвязь мотивации и производительности труда персонала. Раскрывается трудовое поведение работника,*

которое в значительной степени определяется не только материальными, но и социальными стимулами, рабочей средой.

Ключевые слова: *мотивация, производительность труда, стимулирование труда, заработная плата, премирование, трудовое поведение.*

Существует прямая зависимость результатов производственной деятельности и, соответственно, устойчивости работы предприятия на рынке от качества труда персонала. Только благодаря человеческому фактору можно добиться впечатляющих результатов в процессе производства.

На протяжении всей истории существования производственных отношений между людьми руководители сталкивались, в основном, с одной и той же проблемой. Это проблема мотивации выполнения управленческих решений.

Мотивация - процесс формирования у работника необходимых стимулов, являющихся внешним побуждением к труду, которое развивается на основе осознания как своих личных потребностей, так и потребностей других людей. При должной мотивации у работника появляется возможность не только удовлетворять свои собственные потребности, но и одновременно достигать цели предприятия, на котором он трудится.

В науке управления существует несколько теорий мотивации, разработанных в последние 30–40 лет. Первоначально мотивация сводилась к методу кнута и пряника, когда работников содержали на грани голода, исходя из того, что единственной заботой людей была борьба за выживание. Тейлор усовершенствовал этот метод, предложив оплачивать труд пропорционально объему выработки, в результате чего существенно увеличилась производительность труда. Благодаря такому усовершенствованию метод кнута и пряника, дополненный в последнее время различными коэффициентами и преподносимый под более благозвучными наименованиями, до сих пор используют многие руководители в качестве основного, а часто и единственного способа мотивации. Но по мере роста благосостояния работников применение одного этого метода стало малоэффективным. Потребовались новые методы мотивации.

С развитием психологии и социологии развивались содержательные теории мотивации, основанные на определении и удовлетворении внутренних потребностей работников, а также процессуальные теории мотивации, учитывающие мотивы поведения людей на рабочем месте [1].

Мотивы трудового поведения людей определяются такими материальными и социальными факторами, как достойное вознаграждение за труд, рабочая среда, безопасность, чувство сопричастности, мнение соратников по работе, отношение непосредственных начальников, а также тем, что работники думают о своем предприятии.

Так, суть успешной работы современного предприятия, в первую очередь, подразумевает справедливое вознаграждение за труд. Между тем, труд всегда индивидуален. Для того чтобы труд был адекватен результатам и получил объективную оценку в форме соответствующей оплаты, нужно учитывать многие показатели. Это могут быть: квалификация, стаж работы, образование, качество и количество труда, инициатива, способности и др. Установить шкалу зарплаты по данным показателям - дело непростое. Единого подхода здесь нет, каждый менеджер должен найти собственный точный и объективный критерий. Чем больше объективности и беспристрастности, тем больше это стимулирует труд работников, раскрывает их возможности и способности. И наоборот, уравнилельная система, субъективность резко снижают мотивацию труда, вызывают недовольство и текучесть кадров.

По данным современных социологических исследований, люди, которые получают от заработка высокую мотивацию, обычно обладают честолюбием,

собранностью и желанием получить максимум от использования денег. Необходима прямая зависимость величины оплаты труда работника от его результатов. Между тем, имеется два принципиально разных подхода к определению приоритетов в дилемме: производительность труда - заработная плата. Можно повышать производительность труда и как следствие более эффективной работы предприятия увеличивать зарплату. Есть и другой вариант: установить работникам большую зарплату и благодаря высокой мотивации персонала обеспечить высокую производительность труда.

Достаточно распространенным способом мотивации работников является премирование. Как правило, премирование осуществляется на основании соответствующего Положения, в котором руководство определяет порядок и показатели премирования.

Так, в ТОО «ОксиМ» были установлены следующие показатели премирования работников:

1. Надлежащее исполнение обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией.
2. Соблюдение трудовой дисциплины.
3. Соблюдение требований техники безопасности и противопожарной безопасности.
4. Соблюдение Правил внутреннего распорядка работы ТОО.
5. Бережное отношение к имуществу ТОО.
6. Качественное выполнение поручений и заданий непосредственного руководителя.
7. Участие в формировании положительного имиджа ТОО.
8. Инициативность.
9. Рационализаторство.
10. Повышение квалификации.
11. Коммуникабельность.
12. Способность к принятию оптимальных решений в пределах своей компетенции.

Порядок премирования работников ТОО определяет следующее:

1) Ведется учет выполнения работниками возложенных на них обязанностей, а также и показателей для их премирования.

Эту работу осуществляют их непосредственные руководители.

2) Предложения о премировании прилагаются к таблице рабочего времени и направляются в отдел кадров ежемесячно.

3) Премии начисляются 1 раз в квартал на основании приказа директора ТОО.

4) За невыполнение или ненадлежащее выполнение одного или нескольких показателей премирования работники могут быть лишены премии полностью или частично. Решение принимает директор ТОО и т.д. [2].

Исходя из изложенного выше, можно сделать вывод, что применяемая на данном предприятии система премирования, в этом виде не может увеличивать мотивацию работника по ряду причин. Во-первых, имеет место существенная доля субъективности в оценке деятельности работников; во-вторых, слишком большое количество показателей для премирования; в-третьих, премия «урезается» за упущения в работе, а она должна наоборот «добавляться» за успехи, инициативу и т.п. Поэтому, руководству предприятия следует пересмотреть подход к премированию работников.

Вознаграждение за труд в последние десятилетия принимает несколько иную форму, чем просто заработная плата и прочие выплаты. Все большее значение приобретают дополнительные стимулы. Компания может предложить ценному работнику варианты компенсации его труда, которые, возможно, будут иметь для него большее значение, чем эквивалентная сумма денег. Это жилье, медицинское

обслуживание, страхование жизни и имущества, персональные автомобили, оплаченное питание и отдых, бесплатные товары, программа участия в прибыли, низкопроцентные кредиты, возмещение затрат на повышение квалификации и др. Используя эти возможности поощрения работников, менеджер может решить сразу две задачи: материальное поощрение труда и создание здорового социально-психологического климата, атмосферы доверия и сотрудничества в коллективе.

Тенденция развития современного общества такова, что содержание и среда труда приобретают большее значение, нежели материальное вознаграждение и возможность делать карьеру.

Деньги могут воздействовать на мотивы поведения большинства людей, однако примерно у 30% из них мотивация зависит от других причин. Человек — сложное создание, и лишь для немногих мотивом поведения достаточно долго может служить единственный фактор, даже если это деньги. Обычно положительная мотивация является результатом воздействия группы факторов.

Трудовое поведение работника, таким образом, в значительной степени определяется не только материальными, но и социальными стимулами, рабочей средой. Обстановка, в которой осуществляется работа, существенно влияет на отношение персонала к труду. Менеджерам предприятия следует прикладывать необходимые усилия для создания такой обстановки, которая будет содействовать решению стоящих задач и отвечать потребностям сотрудников [3].

Одним из вариантов организации работы сотрудников, способствующей более высокой мотивации труда, является работа по гибкому графику. Такой метод предусматривает определенные промежутки времени, в течение которых может начинаться и заканчиваться работа, вместо точно установленного начала и конца работы, а также фиксируемый период, когда сотрудник должен находиться на своем рабочем месте. Другими словами, если характер работы позволяет, работник сам регулирует график своей работы в пределах необходимого для обязательного выполнения лимита рабочего времени. Кроме того, он может выполнять работу, например, на компьютере, в домашних условиях. Может практиковаться сокращенная рабочая неделя, а также разделение обязанностей одной штатной единицы между двумя сотрудниками. Предоставление возможности работать по нестандартному режиму является хорошим моральным стимулом повышения производительности и качества работы. Доверие к сотрудникам, проявляемое менеджером, укрепляет их веру в свои силы, дает возможность рационально распределять рабочее и личное время.

Один из наиболее эффективных способов увеличения вклада людей в работу фирмы заключается в оказании помощи их собственному развитию. Развитие и опыт неразделимы. Обратная связь с работой неотделима от развития людей, и она может быть сильнейшим фактором мотивации для еще больших достижений. Какие-то из усилий, предпринимаемых для развития, могут не устраивать сотрудников или быть не слишком желанными для них, поэтому важно активно вовлекать людей в принятие решений по поводу их собственного развития и роста. Лучшее обучение — то, которое увязывается с непосредственными функциями сотрудника и осуществляется на рабочем месте. Поэтому менеджеру нужно давать подчиненным задания, связанные с реорганизацией производственного процесса. Сотрудникам следует поручать проекты, предполагающие необходимость проведения различных согласований. Это потребует от специалиста умения находить компромиссы, преодолевать сопротивление, разрешать конфликты, что будет обогащать людей новым опытом и способствовать, в конечном счете, росту их мотивации.

Большинству людей нравится ощущение полезности работы; они хотят чувствовать себя частью организации, в которой они работают. Необходимо сообщать работникам информацию о работе предприятия, так как это помогает им понять суть

происходящего. Поскольку чувство сопричастности - двусторонний процесс, необходимо интересоваться мнениями, суждениями и взглядами работников. Менеджеру следует создавать условия, при которых сотрудники сами будут добровольно стремиться к достижению целей предприятия. При этом должна быть налажена обратная связь, обеспечивающая информацию о результативности и качестве труда.

Немалую роль в поведении работников имеет интерес к работе. Многие люди ищут такую работу, которая требовала бы мастерства и не была бы слишком простой. Само содержание работы может мотивировать работников.

Одним из вариантов повышения интереса к работе и создания дополнительной мотивации к труду является ротация персонала (замена одного сотрудника другим).

Повышение по должности не всегда возможно в складывающейся на предприятии ситуации. Если руководитель уверен, что работник еще не готов для работы на более высокой должности, он может просто доверить ему другой, новый для него, участок работы. Новизна работы часто стимулирует работника лучше повышения по должности. Перемещение на равноценную должность в другое подразделение предприятия заставляет человека вновь активно работать, добиваться положения, которое было достигнуто на прежнем месте. Горизонтальная ротация кадров вначале получила распространение в Японии, но затем практику передвижения работников на равноценные должности внутри предприятия переняли и компании других стран.

Таким образом, ни одна система управления не будет работать с максимальной эффективностью, если она не будет включать в себя действующую систему мотивации. Мотивированный персонал - это залог успешной работы и поступательного движения организации в направлении реализации её стратегии и упрочения её положения на рынке в целом.

Список литературы:

1. Плотникова И.В., Редько Л.А., Усачева А.С. Формирование позитивной мотивации персонала в компании // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.
2. Положение о премировании работников ТОО «ОксиМ». – Актөбе, 2012.
2. Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. Менеджмент: Учебное пособие – М.: Изд. «Мастерство», 2002.

Түсініктеме

Мақалада қойылған бүтін кәсіпорынға табыста жұмысшыларды себептері рөлі асты сызылып жатыр; қызыметшінің еңбектің себептер және өнімділіктері өзара байланысы атап өтіледі. Түбегейлі дәрежеде заттық, әлеуметтік қызықтырулармен, жұмыс ортамен тек қана анықталған жұмысшыны еңбектік жүрістұрысы ашылып жатыр.

Маңызды сөздер: *еңбектің себебі, өнімділігі, еңбектің ынталандыруы, еңбек төлем, сыйақы беру, еңбектік жүрістұрысы.*

Summary

The article highlights the role of employee motivation to achieve enterprise objectives; noted the relationship of motivation and staff productivity. Disclosed labor employee behavior, which is largely determined not only material, but also by social stimulus, the working environment.

Keywords: *motivation, productivity, promotion, salary, bonuses, work behavior.*

Бутинчинова А
С.Бәйішев атындағы университеттің
«6М050600-Экономика» мамандығының
2/2 курсмагистранты
Қазақстан. Ақтөбе қ.

УДК 330

АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫН МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Аннотация. Қазақстанның азық-түліктен тәуелділігінің өсуі, елдің экономикалық қауіпсіздігінің әлсізденуіне әкелуі мүмкін, өйткені азық-түлікті сатып алуға қаржы шығындары елдің алтын-валюта резервтеріне ауыртпалықты арттырады, бұл ұлттық валюта бағамына қатер төндіреді және инфляциялық күтудің деңгейі белгісіз.

Түйінсөздер: Азық-түлік, ауыл шаруашылығы, егін шаруашылығы, мал шаруашылығы, ветеринарлық бақылау.

Еліміз экономикасының нарықтық қатынастар жағдайына бұру, осындай қатынастары дамыған елдердегі экономиканы мемлекеттік реттеу тәжірибелеріне көп көңіл аудартуда.

Егер Қазақстан ауыл шаруашылығының табиғи-климаттық жағдайы және көп жылдар негізінде қалыптасқан ұйымдық-өндірістік, экономикалық басқару, реттеу жүйелері, түбегейлі өзгеше болса бұл зерттеулердің маңызы өте зор. Біріншіден, агроөнеркәсіп кешенін, оның ішінде ауыл шаруашылығын дамыту бағытындағы мемлекеттік шаралар жүйесін, мемлекеттік басқару, реттеу органдарының іс-қызмет аяларын, саланы реттеу принциптерін, әдістер жүйесін және концепциялық негіздерін анықтауға мүмкіндік береді.

Дамыған елдер тәжірибелері (әсіресе Батыс Еуропа елдері) нарықтық экономикаға өту қиын және ұзақ мерзімді процесс екендігін көрсетеді. Ол адамдардың психологияларымен, өмір- дүние танымдарының өзгеруімен, экономикалық шаруашылық механизмінің түбегейлі қайта құрылуымен байланысты екендігін көрсетеді. Осымен бірге нарық қатынастарына көшу процесінде басқа салаларға қарағанда ауыл шаруашылық саласының қиындықты көбірек көретіндігінде көрсетеді. Себебі бұл саланың дамуы: табиғи климаттың факторларымен байланысты және Кеңестер Одағы кезінде кәсіпорындар (ауыл шаруашылығындағы) негізінен шикізат өндірісіне бейімделген болды, сол себепті олардың өз өнімдерін өткізуде, өндеуде басқа салалар кәсіпорындарына тәуелділігі жоғары.

Егер, ауыл шаруашылығын реттеу жүйесін төмендегідей сурет арқылы суреттейтін болсақ, онда осы жүйедегі механизмдерді қалыптастыруда, дамытуда шетелдер тәжірибесі ауадай қажет деп айтуға болады. Себебі Қазақстан Республикасының экономикасы, оның ішінде ауыл шаруашылығы Кеңестер Одағының халық шаруашылығы деген үлкен жүйесінің бір элементі ретінде қалыптасты, дамыды. Егемендік мемлекеттік реттеу жүйесін қалыптастыруды, дамытуды қажетсінеді.

Екіншіден, әр түрлі меншіктегі ұжымдардың даму заңдылықтарын анықтауға жағдай жасайды.

Үшіншіден, осы кешенді, саланы дамытудағы мемлекеттік реттеу шараларының нәтижелігін бағалауға, саланы басқару, реттеу істеріне қажетті мәліметтер алуға және әлемдік шаруашылық процесіне енуімізге байланысты тиімділік, ұтымдылық бағыттарына қажетті, уақытты өзгерімстер енгізуде мүмкіндік береді.

Нарықтық қатынастары дамыған елдердегі ауыл шаруашылығын реттеу, олардың төмендегідей өзгешеліктерінің бар екендігін көрсетеді.

1. Нарық қатынастарын, экономикалық-әлеуметтік процестерді реттейтін мемлекеттік, мемлекеттік емес басқару, реттеу органдары қалыптасқан. Реттеу, басқару органдарының экономикалық субъекттарға ықпалы заң құжаттары (құқықтық реттеу), қаржы қолдауы, органдарды құруға араласу және басқару жүйелеріне мемлекеттік органдардың өкілдерін тағайындау негізінде іске асырылады.

2. Агроөнеркәсіп секторын реттеудегі басты құралдардың бірі болып баға реттегіш болып есептеледі. Мемлекеттік басқару органдары нарықтық баға динамикасын қадағалап, жағымсыз (тұтынушыларға және өндірушілерге) жағдайларды болдырмау шараларының кешенді, жүйелі іске асырылуына күш салады және өнімдерге ең жоғарғы, төменгі баға деңгейлерін белгілеп, өнім бағаларының осы аралықта болуына бағыт береді. Бұл қызметтерді іске асыруда мемлекет нарық процестеріне басқа субъектілермен бірдей сатып алу, өткізу операцияларын жасайды. Мемлекет анықтаған бағалар кәсіпорындарға, фермерлерге ескертпелік мақсатында қызмет атқарады.

3. Нарық қатынастарын реттеудегі маңызды реттегіш құралдардың бірі болып өндіріс пен өнім көлемдерін қадағалау есептелінеді. Бұл мақсатта өндіріс көлемдеріне, егіс көлемдеріне, өнімдерді сату көлемдеріне квота қолданылады.

4. Ауыл шаруашылығы өндірісін реттеу жүйесінде кең қолданылатын реттегіштердің бірі болып бағдарламалар есептелінеді. Бағдарламалар өнім өндірістерін тежеуге, қажетті бағытта сала құрылымын дамытуға, ынталандыруға, шаруашылық механизмін жетілдіруге, қоршаған ортаны қорғауға бағытталады.

5. Фермерлік шаруашылықтарға күшті, нысаналы қаржы көмегін көрсетеді.

6. Ауыл шаруашылығы өндірісі кешенін мемлекеттік реттеу. Нарық қатынастарын қалыптастыруда және экономикалық субъектілер арасындағы қатынастарды реттеуде тиімді құрал болып заң жүйелері есептелінеді. Көптеген елдерде (АҚШ, Франция, т.б.) әрбір 5 жыл сайын ауыл шаруашылығын реттеу заң құжаттары шығарылады. Бұл заңдарда аграрлық саясаттың негізгі бағыттары және ауыл шаруашылық саласының негізгі даму шеңберлері (сандық, сапалық) анықталынады.

7. Сала дамуын реттеудегі басты объектілерінің бірі болып ғылыми техникалық процесс есептелінеді. Ауыл шаруашылық техникасының дамуы, ауыл шаруашылық өндірісінің қазіргі заманғы техника құралдарымен қамтамасыз етілу жағдайы мемлекет қадағалауында. Мемлекет кәсіпорындары ауыл шаруашылығына жаңа техника, технология ендіруге әр уақытта көмектесіп отырады. Мұндай көмек бақылау негізінде қол жеткізілетін міндер өте көп. Мысалға, сапалы өнім, аз шығын, жер құнарлығын арттыру, өнімділікті арттыру, т.б. жағдайларға қол жетеді.

8. Ауыл шаруашылығын реттеу жүйелері бірнеше ондаған, жүздеген жылдар негізінде қалыптасқан, төмендегідей принциптерге негізделген:

- 1) Жеке қожалықтар пайдалықтарын реттеу;
- 2) Баға қалыптасуын реттеу;
- 3) Бюджеттік қаржыландыру, көмек көрсету;
- 4) Несие, салық жүйелерін және ауыл шаруашылығы өнімдері нарығын

тұрақтандыру.

Жалпы дамыған елдерде ауыл шаруашылығын мемлекеттік реттеу:

- Аграрлық сфераның әлеуметтік-экономикалық даму деңгейімен;
- Халықтың тұрмыс жағдайымен;
- Бюджеттік мүмкіндікпен байланысты түрлі әдістер, құралдар жиынтығы

негізінде жүзеге асырылады.

Ауыл еңбеккерлері жерді сенімді пайдалану үшін республикамыздың Ата заңымызға сәйкес жерді ұзақ мерзімге жалға, немесе өмірлік мұрагерлікке беру өте тиімді екенін баса айту керек. Сондықтан жер туралы заңда бұл процессті аяғына дейін жеткізу мәселесін қарастыру өте маңызды іс екені белгілі.

Әдебиеттер тізімі:

1. Назарбаев, Н. Қазақстан жолы-2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына жолдауы [Мәтін] / Н. Назарбаев // Айқын.- 2014.- №7.- 1-3 б.
2. Қазақстан Республикасындағы бөлшек және көтерме сауда 2006-2010 / Қазақстан Республикасы Статистика агенттігі .- Астана, 2011.- Б. 98-99

Резюме

В статье говорится о сельском хозяйстве одна из крупнейших сфер народного хозяйства страны, призванная обеспечивать население качественными продуктами питания в полном объеме. Большинство людей тратит более половины своих доходов на продукты питания и другие сельскохозяйственные товары.

Ключевые слова: сельское хозяйство, земледелие, животноводство, ветеринария.

Summary

In the article talked about agriculture one of the largest spheres of national economy of country, called to provide a population quality foodstuffs in full. Most people spend the more than half of the acuestss on foodstuffs and other agricultural commodities.

Key words: agriculture, agriculture, stock-raising, veterinary science.

«С.Бәйішев атындағы Ақтөбе университетінің Хабаршысы» ғылыми журналына (ҚР Ақпарат министрлігі бұқаралық ақпарат құралын есепке алу туралы 29.01.2004. №4645-Ж куәлігі берілген) қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде мақалалар қабылданады.

«С.Бәйішев атындағы Ақтөбе университетінің Хабаршысы» ғылыми журналы авторларына қойылатын талаптар:

Журналға жарияланатын мақала дайындау алдында авторлардың келесі ережелерді басшылыққа алуы сұралады:

Авторлар жөнінде мәлімет (аты-жөні, ғылыми атағы, ғылыми дәрежесі, қызметі немесе мамандығы, жұмыс орны (ұйым немесе мекеме атауы және орналасқан жері); елінің атауы, мекен-жайы, телефоны, e-mail) үш тілде (қазақ, орыс, ағылшын) беріледі. *Ескерту. Автордың аты-жөні атау септігінде қолданылады.*

ӘОЖ индексі

1 интервалдан соң ӘОЖ индексі көрсетіледі. ӘОЖ индексі жарияланытын мәлімет тақырыбының сол жағында бөлек жолмен орналасады. *Ескерту. ӘОЖ индексін ГОСТ 7.90-2007 сәйкес есептеп немесе кітапханадан білуге болады.*

Аннотация және кілт сөздер

Аннотация және кілт сөздер ара қашықтығы 1 интервалмен үш тілде беріледі (қазақ, орыс, ағылшын). Мәтін алдында аннотация мен кілт сөздер жарияланатын материал тілінде жазылады және әдебиеттер тізімінен кейін басқа екі тілде орналастырылады.

Мақаланы рәсімдеуге келесі талаптар қойылады:

Мақала көлемі әдебиеттер тізімі, кесте, сурет, сурет жазбалары және аннотациялармен қоса 5 беттен аспау керек. Баспаға басып шығарылған нұсқасымен толық сәйкес келетін электронды түрінде тапсыру керек. Файл атауы мақала авторының тегімен көрсетіледі. Мақала беттері нөмірленген болуы керек. Мәтін Word бағдарламасының кез келген нұсқасымен теріліп, CD, басқа да тасушы құралмен жеткізіледі немесе электронды поштаға жіберіледі. Мәтін А4 қағазына (210*297 мм) 14 пт келгіндегі Times New Roman әрпімен жоларалық 1 интервал қалдыра отырып жазылады.

Кесте, сурет, формулаларда символ және белгілерге түсініктеме мен болмауы керек. Суреттер айқын әрі анық болуы тиіс. Мәтіндегі суреттер мен кестелерге сілтемелер көрсетілуі керек. Мәтінде формула саны минималды болуы керек. Формулалар баспаға сәйкес (математикалық және химиялық формулалар үшін) болуы тиіс. Кестенің тақырыбы қойылып, бос бағандар болмауы тиіс. Шартты қысқартулар мен символдарға түсініктеме қосымшада беріледі.

Әдебиеттер тізімі жарияланатын материал мәтінінен кейін орналастырылады. Әдебиеттер тізімі 20-дан көп болмауы керек. Мақалада сілтеме нөмірлері әдебиеттер тізіміндегі дереккөздердің реттік нөмірлері бойынша қойылады. Мұрағаттық материалдар тізімге енгізілмейді, оларға сілтеме мәтін ішінде жақшаға алу арқылы реттеледі. Дереккөз ретінде электронды ресурстарды қолданған жағдайда әдебиеттер тізімінде библиографиялық жазба және ғаламтордағы толық желілік адресіне сілтеме пайдаланған күнімен берілгені жөн.

Ескерту. Мақала ГОСТ 7.1 – 2003-ке сәйкес рәсімделуі керек. «Библиографиялық жазылым. Библиографиялық сипаттама. Құрылымның жалпы талаптары мен ережелері». Мақала мәтініндегі дереккөздерге сілтеме тік жақшаға алынады.

Бір нөмірге бір автордың мақаласы 2-ден аспауы қажет. Мақалаға ұйым жетектісінің қолы қойылған жолдама хаты мен пікірі жазылады. Баспаға түскен барлық

мақалаға пікір берледі. Қажетті жағдайда толықтыру мен өзгертулер енгізу үшін мақала авторға қайтарылып беріледі. Баспа мақала мәтініне өзгеріс енгізуге құқылы.

Жарияланымға мақалалар келесі мекен-жай бойынша қабылданады:

030000, Ақтөбе қаласы, Ағ.Жұбановтар көшесі, 302 а. С.Бәйішев атындағы Ақтөбе университеті, 419 каб. (Ғылыми жұмыс және ЖОО кейінгі білім беру бөлімі). Тел.: 8 (7131) 97-47-01, 97-47-02, 97-47-03. e-mail: edu_ausb@mail.ru(С.Бәйішев атындағы Ақтөбе университетінің Хабаршысы)

В научный журнал «Вестник Актыбинского университета им. С.Баишева» (свидетельство о постановке на учет средства массовой информации № 4645-Ж, выданный Министерством информации Республики Казахстан от 29.01.2004 г.) принимаются статьи на казахском, русском и английском языках.

Правила для авторов в журнал «Вестник Актыбинского университета им. С.Баишева»

Редакционная коллегия просит авторов при подготовке статей для опубликования в журнале руководствоваться следующими правилами в порядке расположения:

Сведения об авторах

Перед наименованием статьи указываются сведения об авторах: имя, отчество и фамилия; ученое звание, ученая степень, должность или профессия, место работы (наименование учреждения, организации, предприятия и место расположения; наименование страны, домашний адрес, телефон, e-mail) приводят на трех языках (казахский, русский, английский). Сведения об авторах излагаются на языке публикуемого материала и после списка литературы на двух других указанных языках.

Примечание. Имя автора приводят в именительном падеже.

Индекс УДК

Через 1 интервал указывается индекс УДК. Его располагают отдельной строкой слева перед заглавием публикуемого материала.

Примечание. Индекс УДК можно высчитать в соответствии с ГОСТ 7.90-2007 или узнать в библиотеке.

Аннотация и ключевые слова

Через 1 интервал приводят аннотацию и ключевые слова на трех языках (казахский, русский, английский). Перед текстом публикуемого материала аннотация и ключевые слова приводятся на языке публикуемого материала и после списка литературы приводятся на двух других указанных языках.

Статья

Через 1 интервал размещается статья. Объем статьи, включая список литературы, таблицы и рисунки с подрисуночными надписями, аннотации, не должен превышать 5 страниц печатного текста. Текст должен быть набран в программе Word любой версии, представляется на электронном носителе, либо отправляется по электронной почте. Шрифт текста – Times New Roman, формат бумаги А4 (210*297 мм), размер кегля – 14 пт. Межстрочный интервал – одинарный. Выравнивание текста по ширине.

В таблицах, рисунках, формулах не должно быть разночтений в обозначении символов, знаков. Рисунки должны быть четкими. На рисунки и таблицы в тексте должны быть ссылки. В тексте число формул должно быть минимальным. Формулы должны быть набраны в соответствующем редакторе (для математических и химических формул). Таблицы должны быть озаглавлены, не допускается наличие в них пустых граф. Условные сокращения и символы следует пояснять в примечании.

Список литературы

Через 1 интервал список литературы помещают после текста публикуемого материала. Список литературы должен состоять не более чем из 20 наименований. Нумерация ссылок в статье производится по порядковому номеру источника в пристатейном списке литературы. Архивные материалы в список не включаются, ссылки на них помещаются в тексте в круглых скобках. При использовании в статье источников из электронных ресурсов или удаленного доступа (Интернета) в списке литературы приводится библиографическая запись источника и ссылка на сетевой ресурс с полным сетевым адресом в Интернете. Желательно указывать дату обращения к ресурсу.

Примечание. Список литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1–2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления». Ссылки на источники в тексте статьи даются только в квадратных скобках [12].

В один номер принимаются не более 2 статей одного автора. В редакцию необходимо представить электронную версию статьи в полном соответствии с распечаткой. Имя файла должно начинаться с фамилии первого автора. Статья должна сопровождаться рецензией. Все статьи, поступившие в редакцию, рецензируются. При необходимости статья может быть возвращена автору на доработку. Редакция оставляет за собой право внесения в текст редакторских изменений, не искажающих смысла статьи.

Материалы для публикации принимаются по адресу: 030000, г.Актобе ул. бр.Жубановых, 302 а, Актюбинский университет им. С. Баишева, каб. 326. Тел.: 8 (7132) 97-40-81. E-mail: edu_ausb@mail.ru (с пометкой для Вестника Актюбинского университета им С. Баишева). Сайт: www.vuzbaishev.kz

**С.БӘЙІШЕВ АТЫНДАҒЫ АҚТӨБЕ УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

**ВЕСТНИК АКТЮБИНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ
С.БАИШЕВА**

*Қазақ және орыс тілдерінде үш айда бір рет шығарылады
Выпускается один раз в три месяца на казахском и
русском языках*

Формат А4 Көлемі 3,6баспа табақ Объем 3,6печ.л.
Таралымы 100 дана Тираж 100 экз.

Басуға қол қойылды: 23.06.14 ж.
Подписано в печать: 23.06.14 г.

Редакцияның мекен-жайы: 030000, Ақтөбе қаласы,
ағайынды Жұбановтар көшесі, 302А

Адрес редакции: 030000, г. Ақтөбе; ул. Братьев
Жубановых, 302А

тел. 97-40-81, 52-36-00

С.БӘЙІШЕВ АТЫНДАҒЫ АҚТӨБЕ УНИВЕРСИТЕТІ

**® ЖУРНАЛ НАБРАН И СВЕРСТАН В РЕДАКЦИОННО-
ИЗДАТЕЛЬСКОМ ЦЕНТРЕ АКТЮБИНСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ С.БАИШЕВА**

**Жарияланған мақала авторларының пікірі редакция
көзқарасын білдірмейді.**

Мақала мазмұнына авторлар жауап береді.

Қолжазбалар өңделмейді және авторға қайтарылмайды.



**Опубликованные материалы авторов не отражают точку
зрения редакции.**

**Авторы несут ответственность за выбор и представление
фактов.**

Рукописи не редактируются и не возвращаются.

