

**ЖАС ҒАЛЫМДАРДЫҢ
ҒЫЛЫМИ
МОТИВАЦИЯСЫНА
ӘЛЕУМЕТТАНУЛЫҚ
ДИСКУРС****Кіріспе**

«Мотивация» термині (мотив – лат. *moveo* – «қозғау») ең бірінші рет А. Шопенгауэрдің «Жеткілікті себептің төрт қағидасы» атты мақаласында қолданылған болатын (1900–1910). Мотивация кең мағынада адамның: оның қажеттіліктері, түйсіктері, әуестігі, сезімдері, мақсаттары, мұраттары және т.б. белсенділігін арттыру [1].

Мотивация (ағылш. *motiv* – түрткі, құлшыныс) – белгілі бір қажеттіліктерді қанағаттандырудағы субъектінің (тұлға, әлеуметтік топ, қауымдастық) белсенділігі мен іс-әрекетінің оянуы. Әлеуметтануда мотивация субъектінің белгілі бір игіліктерге, қажетті іс-әрекеттерге жетудегі саналы түрде қажеттілігін қарастырады. Мотивация біржақты үдеріс болып табылмайды. Индивидтің және әлеуметтік қауымдастықтың ішкі белсенділігі болып табылатын мотивация сыртқы ынталандыру, яғни объективті жағдайлардың әсерінен болатын мотивациямен ерекшеленеді.

Негізгі бөлім

Эмпирикалық зерттеулердің негізінде мотивацияға және мотивация үдерісіне әсер ететін факторларды сипаттайтын бірнеше тұжырымдамалар жасалынған. Мотивация теориясын екі үлкен топқа бөлеміз: процессуалдық және мазмұнды теориялар. Мазмұнды теориялар адамдарды әрекет етуге мәжбүрлейтін, «сол ішкі талаптарды (қажеттіліктер) теңестіруге» негізделеді [2, 359]. Осыған байланысты А. Маслоудың қажеттіліктер теориясын, Д. Мак-Клелланд жетістіктеріндегі қажеттіліктер теориясын, Ф. Герцбергтің екі факторлық теориясын және К. Альдерфердің теориясын жатқызамыз.

Адамдардың қажеттіліктерінің және олардың мотивацияға әсерінің қиындығы туралы, алғашы ғалымдардың бірі Абрахам Маслоудың еңбектері. Ол бихевиористтер мектебіне жататындықтан тұжырымдамалық бағытқа әсер етеді.

А. Маслоу қажеттіліктің бес деңгейін көрсетті:

– бірінші деңгей – адамның өмір сүруін қамтамасыз ететін физиологиялық қажеттіліктер (тағам, ұйқы, микроклимат және т.б.);

– екінші деңгей – болашаққа сенімділік және қауіпсіздік қажеттіліктері;

– үшінші деңгей – әлеуметтік қажеттіліктер, адамның махаббатқа, қарым-қатынасқа талпынуы;

– төртінші деңгей – сыйластық және өзін-өзі қадірлеу, қоғамдық ықылас, өзін-өзі толық қалыптасқан тұлға ретінде санау қажеттіліктері;

– бесінші (жоғары) деңгей – қызметте өз ойын білдіру, даму, қабілеттілік, шығармашылық мақсаттарын жүзеге асыру қажеттілігі.

А. Маслоу тұлға дамуының үшінші, төртінші деңгейлердің басымдылығынан тоқтатылуы мүмкін екендігін болжаған. Тек қана төменде көрсетілген қажеттіліктерді жүзеге асыру үшін мүмкіндік жасау шартымен жоғары деңгейдегі қажеттіліктер маңызды болады деген [3]. Бірақ оның ізбасары М.Х. Мескон бұл тұжырыммен келіспеді: «адамдар қауіпсіздік қажеттілігі немесе олардың физиологиялық қажеттіліктері толығымен қанағаттандырылғаннан бұрын өз орнын кейбір қауымдастықтардан іздей бастайды» деген [3, 267].

Бұл теорияда адамдардың жеке айырмашылықтарын есепке алмайды делінеді: себебі әрбір адам үшін өзіндік басым қажеттіліктері болады. Сондай-ақ қажеттіліктерді А. Маслоу көрсеткені бойынша иерархиялық саты әрдайым орындала берілмейтіндігі көрсетіледі. Қажеттіліктерін қанағаттандыра алған жұмысшы – жақсы жұмысшы деген жорамал күмән тудырады. Сонда да, А. Маслоудың өшпес еңбегі, оның көптеген ғалымдарды еңбек қызметіндегі мотивациясын түсіндіруде жаңа әдістерді іздеуге ынталандырғандығында болып отыр.

1950 жылдары Д. Мак-Клеланд және оның әріптестері мотивацияны белсенді зерттей бастаған. Олардың ойларына сәйкес адамдардың еңбек тәртібінің түрлерін, варианттарын түсіну үшін қажеттіліктердің үш түрінің ғана сипаттары мен оларға сай мотивтері жеткілікті: жетістіктердегі қажеттіліктер, топтық қатардағы қажеттіліктер және биліктегі қажеттіліктер. Д. Мак-Клеланд адамда қажеттіліктің үш түрі әртүрлі шамада көрсетілгендігін айтады. Сонымен қатар адамдар бұл шамаларды саналы түрде, яғни өздерінің қажеттілігінің, мотивтерінің маңыздылығын өзгерте алатындығын анықтады [4].

Бұл теориялар аясында нақты мотивтердің нығаюына әсер еткен, арнайы тренингтердің рәсімдері жасалған болатын.

Ғалымдар «Д. Мак-Клеландтың жетістігіндегі қажеттіліктер теориясы шынайы өндірістік жағдайда көп тәжірибелік қолданысқа ие» екендігін айтады [5].

К. Альдерфердің мотивация теориясын (ERG) қарастырайық. Кейбір ғалымдар оны А. Маслоудың ойын дамыту түрі ретінде қарастырады. К. Альдерфер үш негізгі қажеттіліктер бар деп болжайды:

– өмір сүруге байланысты қажеттіліктер;

– басқа адамдармен қарым-қатынас жасаудағы қажеттіліктер;

– дамудағы қажеттіліктер.

Бұл теорияның ерекшелігі үш негізгі қажеттіліктер бір-бірімен иерархиялық тәуелділікпен байланыспайды, сонда да бұл қажеттіліктер бір уақытта бізге әсер ете алады. Сонымен қатар, кейбір қажеттілік толығымен қанағаттандырылмаса, басқа қажеттілікке көшіп кетуі әбден мүмкін. Осылайша, әртүрлі қажеттіліктер бір-бірінің орнын толтыра алады. Бұл теория көп деңгейде адамдардың жеке мінез-құлықтарын ескереді.

Келесі жас адамдарда кездесетін мотивацияны зерттеу үшін ұсынылатын «құндылықты бағыттар» әдіс (авторы М. Рокич). Құндылықты бағыттар жүйесі тұлғаның бағыттылығының мазмұнды жағын анықтайды және оның қоршаған ортаға, басқа адамдарға деген қарым-қатынасының негізін құрайды. Бұл әдісте құндылықтар тізімін тікелей саралауға негізделген. М. Рокич құндылықтардың екі тобын ажыратады:

терминалды – қандай да бір соңғы мақсатқа жетуге тырысу қажет екендігіне сенеді. Бұл топ наным деңгейінде нормативті мұраттарға, тұлғаның құндылықтарына, құндылықтар құрылымына жауап береді;

инструменталды – қимылдың кейбір бейнесі немесе тұлғаның ерекшелігі кез келген жағдайда артығырақ болады дегенге сенеді. Бұл топ әлеуметте көрінетін іс-әрекет, тұлғалық басымдылық деңгейіндегі құндылықтарға жауап береді.

Құндылықтар иерархиясын талдай келе, олардың әртүрлі негіздер бойынша мазмұнды блоктарда сыналған топтарына көңіл бөлген дұрыс. Сонымен, «нақты» және «абстрактты» құндылықтармен, кәсіби өзін-өзі дамыту және жеке өмір құндылықтарымен және т.б. ерекшеленеді. Аспаптық құндылықтар этикалық құндылықтарға, қарым-қатынас құндылықтарына, іс құндылықтарына; өзін-өзі таныту құндылықтары және басқаларды қабылдау құндылықтары және т.б. топтастырылуы мүмкін. Субъективтік құрылымының барлығы бірдей құндылықты бағыттар жүйесі болып табылмайды. Бұл әдістеменің негізінде құндылықтар тізімін тікелей саралау жатыр, оның нәтижесі сыналушының өзін-өзі бағалау адекваттылығымен тығыз байланысты

және соған сәйкес, оның сенімділігі төмендейді. Бұл әдістеме бойынша мәліметтерді басқа әдістердің мәліметтерімен нығайту ұсынылады [6].

Қазақстандық зерттеуші Г.С. Әбдірайымова жүргізген зерттеулерінде қазақстандық ғылымның даму деңгейіне баға берген. Қазіргі кезеңдегі жас ғалымдардың қазақстандық ғылымның даму деңгейін бағалауы олардың жағдайды сыни тұрғыда қабылдайтындығынан хабар береді деуге толық мүмкіндік береді. Бұл сұрақ бойынша жастардың қоғамдық пікірінде біржақты баға беру байқалмайды десе болады. Сандық тұрғыдан респонденттердің басым бөлігі «Қазақстандық ғылым ТМД өлшемі бойынша орташа деңгейде» деген жауап нұсқасын белгілеген – 27,5%.

Респонденттер ең үлкен бағаны ғылыми кадрлардың деңгейіне берген, ең алдымен тәжірибе мен біліктілікке (6,1 баллдан). Үшінші орында ақпараттық қамтамасыздандыру – 5,8 балл. Ең төмен бағаға ғалымдардың жалақысы ие – 4,3. Рейтингтің аяқ жағынан, сонымен қатар «Ғылыми жетістіктерді тәжірибеге ендіру» және «Ғылыми мекемелерді материалдық-техникалық қамтамасыз ету» пункттері бар. Қалған көрсеткіштер бойынша бағалар 5,5 пен 5,2 баллдардың арасында ауытқып тұр [7, 58].

Қоғамды дамыту жағдайында білім қазіргі кездегі мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші оның интеллектуалды шамасының жағдайының деңгейі болып табылады. Қазіргі уақытта қоғамның барлық саласы тікелей ғылымға байланысты, сондықтан ғылыми қызметтің, ғылыми-техникалық инновациялар қажетті болып қана емес, сонымен қатар Адам қызметінің кез келген түрінің дамуының басты шарты болады.

Г. Беккер мен Т. Шульц интеллектуалды шаманы тасымалдаушы ретінде білімі бар, білімді қайта меңгеруге епті әртүрлі әлеуметтік топтар шыға алады дейді. Интеллектуалды шама астында олар ең алдымен жоғары деңгейде кәсіби біліктілігі, шығармашылық қызметтің дағдылары бар және кәсіби құрылымдарымен айналысатын, экономикалық белсенді халықты айтады, олардың жұмысы жоғары деңгейде белсенділікті және теориялық білімді қолдануға негізделген [8].

Д. Белл постиндустриалды қоғамының тұжырымдық көзқарасы бойынша, қоғамды дамытудың басты қоры, оның ғылыми кадрлары болып саналады. Олар ғылыми қауымдастықта құрылған, ғылыми-зерттеу қызметінің және іс-әрекетінің нормалары және құндылықтары, мұраттары, оның материалды-техникалық

базасы, ғылымның ұйымдастырылған және институционалды құрылымы, жиналған ғылыми білімнің жүйесі ретінде, оның осындай жасалымдарымен бірдей, бірегей ғылыми шаманың, мемлекеттің, аумақтың, саланың және т.б. органикалық бөлігі болып табылады. Білімді тікелей тасымалдаушы ретінде, продуктивті зерттеушілік қызметке, жаңа білімді меңгеруге, сонымен қатар өзін-өзі жаңғырту қабілеттері ғылымның ең маңызды бөлігін құрайды. Ғылыми кадрлар инновациялық үдерістің тұрақтылығын анықтай отырып, интеллектуалды өнімдерді және ғылыми-техникалық жетістіктерді жасауда маңызды рөл атқарады, сондықтан олардың секторлары (өнеркәсіп, мемлекет, университеттер) мен функциялары (өндіріс, зерттеу және оқыту) бойынша үлестірілуі шектелген әлеуметтік қорларды қолдануға қатысты саясаттың негізін құрайды [9].

Төменде біз бұл топтың әлеуметтік сипатын қарастырып және «жас ғалым» категориясының шекарасын анықтаймыз. Берілген «жас ғалымдар» топтарын кеңес одағы кезіндегі ғылым институтында ХХ ғасырдың 60-жылдарында бола бастады, ол кездерде әлем мойындаған ғылыми жетістіктерге жеткен болатын, осылайша ғылым кеңес өкіметімен қатаң қадағаланып отырды. Осы кезеңде алғаш рет жас ғалымдарға арналған конференциялар өткізіліп жүрді, нәтижесінде жас ғалымдар мен мамандар Кеңесі құрылды. Кеңес үкіметінен кейін қоғам мен мемлекеттің осы саладағы ғалымдарға деген ықыласы ХХІ ғасырдың 90-жылдары белсене түсті, бұл уақытта отандық ғылым қазақ қоғамының өзгеру салдарынан қиындыққа тап болды, нәтижесінде экономиканың тұтынушылық секторына және ғалымдардың шет елдерге шыға алмағандықтарынан ғылымның кадрлық жағдайы төмендеп кетті. Осы кезеңде «жас ғалым» ұғымын ғылыми ортаға енгізу ХХ-ХХ ғасырларда шетелдерде Қазақстанның әлеуметтік-саяси жағдайын көрсетіп тұрды және тарихи кезең сипатында көрінді: дағдарыстар мен күйзелістер кезеңінде ғылым қиындықтарға тап болады, бірақ дәл осы кезде ол мемлекеттің осы кезеңнен шығуына ықпал етеді. Білікті ғылым кадрлары дәстүрлі инновациялық жүйесінің экономикасының өсуіндегі қайнар көзін құруда өте маңызды рөл атқарады [10].

Қазіргі қазақ қоғамында жас ғалымдардан құралған әлеуметтік-кәсіби топтардың жұмыс істеуі үшін институционалды жағдайлар жасалуда: ғылыми қорлар, бағдарламалар құрылып, конференциялар, конкурстар, ғылыми мек-

тептер және т.б. өткізілуде. Қазақстандық ЖОО және мекемелерде жұмыс істейтін жас ғалымдар қауымдастығы өзін-өзі дамыту қағидасымен қызмет етеді, ЖОО Ғылыми кеңесінде немесе аймақтық білім беру ғылыми мекемелерінде, ғылыми-техникалық кеңестерде және т.б. өкілеттілігі бар.

Ғалымдардың әлеуметтік-кәсіби топтарының қызмет ету мәселелері бойынша, шетелдік және отандық зерттеушілердің еңбектерін зерттеу негізінде, сонымен қатар ресейлік және америкалық ұлттық зерттеу университеттерінің, ғылыми қорлардың және бағдарламалардың сайттарын саралауда біз мынадай шешімге келеміз. Ғылыми дискурста «жас ғалым» категориясының бір мәнді анықтамасы жасалмаған, осы топқа сай тәртіптердің әлеуметтік, кәсіби үлгілерін түсіндіру, жастық шекараларды анықтауға мүмкіндік береді, бұл түсінікті тұжырымдауға талпынады. Қазақстандық ғылыми дискурста осы топқа жатқызатын маңызды өлшемдер ретінде біріншіден – жас өлшемін, екіншіден – біліктілігін айтады (жоғары білім туралы диплом, ғылыми дәрежесі). Осыған қарамастан, бұл әлеуметтік топқа, жас ерекшелігі 40 жасқа дейінгі ғылыми-зерттеушілік, ғылыми-техникалық немесе ғылыми-педагогикалық тәжірибемен айналысатын интеллектуалды жастардың әртүрлі категориялары кіре алады (магистранттар, докторанттар, ғылым кандидаттары, жас мұғалімдер, ғылыми қызметкерлер және т.б.). Жас факторы өте маңызды, себебі қазіргі кезде жастар әлеуметтік тобы мемлекеттік ғылыми-техникалық, жас, әлеуметтік, демографиялық саясаттың және т.б. назарында. Осының аясында жастардың өмір сүру сапасын және деңгейін жақсартуға бағытталған бағдарламалар жасалуда және бұл аймақтық және республикалық деңгейде жүзеге асырылады.

Жоғары білім мен ғылым қызметкерлерін қолдауға бағытталған ғылымды және инновациялық қызметті кадрмен қамтамасыз ету саласында соңғы жиырма жылда кері құбылыстарды және келеңсіздікті түзету үшін мемлекет бөлек шаралар қолданады. Бірақ, олар жекеленген сипатта болды және ғалымдар мен мамандардың жеке топтарына бағытталған болатын, сондықтан да елдің ғылыми-техникалық кешенінде маңызды өзгерістер алып келмеді. Жас ғылымдарды қолдау шарасын жасау және жүзеге асыру бірінші рет ұлттық басым жобаларда және ғылыми бағдарламаларда жүзеге асырыла бастады.

Батыс елдеріндегідей, Қазақстанда да «жас ғалым» категориясына ЖОО және ғылыми құрылымдарда ғылыммен, ғылыми-педагогикамен,

зерттеушілік қызметпен айналысатын жастарды жатқызады. Олардың Білім беру және ғылым саласында өзін-өзі кәсіби дамытуға бағытталған жоғары оқу орнынан кейінгі білімі немесе ғылыми дәрежесі бар, оларға әрдайым білімдерін жетілдіріп отыру және дағдыларын дамыту тән. Жас ғалымдар өмір сүру салты бойынша орта тапқа жатады, бірақ, қажетті мәдени-білімі, жеке қоры бар бола тұрып, олардың көбісінің экономикалық және әлеуметтік қорлары болмайды, сондықтан бұл деңгейге жету үшін кәсіби қызметінің экстенсивтілігінен немесе жанұясының жинаған қоры көмегімен жетеді [11].

Мақалада «жас ғалым» түсінігі екі жақты қалыпты мәнінде қолданылатын болады: бір жағынан, олар өздеріне тән нышаны бар, заманға сай жастар топтар өкілдері болып табылады (әлеуметтік торапты, әлеуметтік қолдаудың жетіспеушілігі, қоғамда жастар мәртебесінің анықталмағандығы, білім берудің ұзақтығы, мансапқа бағытталушылық), екінші жағынан, олар білім ортасында маңызды рөл атқаратын және өздеріне тән кәсіби-мәртебелі позициясы бар, осыларға жету үшін зерттеушілік және академиялық қызметке, басылып шығарылған ғылыми жетістіктер, гранттарға қатысу, ғылыми немесе академиялық мансапқа ұмтылу және т.б. зерттеушілік және академиялық қызметке нақты құзыреттілік деңгейі қажет кәсіби ғалымдар қауымдастығына жатады. Жас ғалымдар тобына жатқызудың әділетті өлшемдері болып жас шамасы (40 жасқа дейін) және ғылыми біліктілігі болады.

Факторлар кешенінің негізінде (мотивация, әлеуметтік құрылымдар, кәсіби стратегиялар, кәсіби құзыреттілік деңгейі және т.б. сай) кәсіби тәртіптің белгілі үлгілері құрылады, сонымен қатар, жеке өмірлік жоспарлары мен жобалары да жүзеге асырылады (қызмет саласын таңдау, мансапты жоспарлау, отбасын құру және мансапқа арналған алаңын жасау).

Отандық және шетелдік тәжірибе аясында жас ғалымдар тобының кәсіби құрылу үдерісінің елеулі өзгешеліктері бар. Мысалы, Ресейлік ЖОО ғылыми-зерттеушілік қызметке қызығушылықты құру білім берудің жоғарғы курстарында болады, жас зерттеушіні зерттеушілік үдеріске қатыстыру көбінесе аспирантура мен докторантурада басталады, ғалым ретінде кәсіби қалыптасуы диссертацияны көпшілік алдында қорғаудан басталады. Докторантурада оқу барысында жас ғалымдардың көпшілігі, зерттеушілік қызметімен бірге, оқытушы немесе ассистент ретінде жұмыс істейді. Оқытушылық

әрі зерттеушілік қызметке қабылдау байқаудан өтуді қажет етеді, негізгі талабы ізденушінің ғылыми және академиялық (ЖОО академиялық талабына сай қойылады) білімі. Бірақ бұл үдеріс қазіргі кезде сараланған сипатта болады: ЖОО мәртебесі мен ұсынылған жұмыстың бағытына қарайды. Конкурстық сипатта өтпейтін болса, іріктеу ресми сипатта болады [12].

Келесіде жас зерттеушінің академиялық салада жоғары дәрежедегі қызметке өсуі, оның мансабының жоғарылауы оның академиялық дамуына, ғылымдағы жетістіктеріне (ғылым докторы немесе ғылым кандидаты ғылыми мәртебесінің болуы) және кәсіби құзыреттілігіне байланысты болады. Кандидаттық дәреже аға оқытушы немесе доцент академиялық позициясын алуға (кейбір жағдайларда профессор атағын алуға), докторлық дәрежесі – профессор атағын алуға мүмкіндік береді.

Батыста, америкалық ЖОО-да жас ғалымның ғылыми қауымдастыққа енуі ашық түрде болады (көбінесе бас ғалымның ұсынысы бойынша), бірақ ғылым саласында тұрақтап қалу өте қиын. Жас зерттеуші қаражатты әртүрлі қорлардың арқасында өзі қамтамасыз етуі тиіс, немесе қаржыландырылған жобаға қосылуы керек. Ғылыми қауымдастықтар қажетті зерттеушілік құзыреттілікті алу үшін оған жағдай жасайды, ал оның болашағы, мансабының өсуі толығымен жігерлілікке, мотивацияға, құрылымдарға, ізденушінің жеке қабілеттеріне байланысты. Осылайша, батыс ғалымының жетістіктері тек қана ғылыми қызметінің, басылымдарының нәтижесі ғана емес, сонымен бірге коммерциялық жасаушылыққа да байланысты (ғалымның көлемді гранттарының саны, олардың мәртебесі, ұйымдағы инвестиция көлемі және т.б.) [13].

Жас зерттеушінің кәсіби дамуы көптеген кезеңдерден өтуді қажет етеді. Стэнфорд университетінде көбінесе жас зерттеушіні кіші оқытушы қызметіне жұмысқа қабылдар кезінде (junior-facultymember), ізденуші бірнеше кезеңдерден өтеді: факультет деканымен, кафедра меңгерушісімен және кафедра мүшелерімен сұхбат өткізу, олар оның оқыту сапасына, зерттеушілік қызметінің өнімділігіне (гранттарға қатысу, басты журналдар басылымдарын шығару, оқу-әдістемелік жұмыстарының болуына), кепілдемелік хат ұсыну (кем дегенде 3), сауалнамаға және т.б. қарайды. Қызметке қабылданғаннан кейін (сынақ мерзіміне алынады), жас оқытушыға аға оқытушылардың ішінен жетекші сайлайды (seniorfacultymember), ол оның қызметін қадағалап қана қоймай, сонымен қатар кәсіби, ұжымдық

мақсаттарға және ЖОО құндылықтарына бейімделуге көмектеседі. Жетекшіден бөлек, жас оқытушы қызметін, оның ЖОО кәсіби қызметі кезінде жыл сайын жас оқытушының академиялық дамуын кафедра жиналысында әрқашан декан немесе кафедра меңгерушісі бағалап отырады, осыған орай ұжыммен бірігіп шешім қабылдайды [14].

Массачусет технологиялық институтында жас зерттеуші ретінде ассистент қызметінен бастайды (инструктор) (Instructor-G, Teaching Assistant, Research Assistant, Fellowships), оның міндетіне оқытушыға көмектесу (зертхананы, көрсету материалдарын дайындау, дискуссиялық сабақтарын өткізу, тестік тапсырмаларды бағалау және т.б.) кіреді. Ассистенттер ЖОО аспирантурасында оқып жүргендер арасынан алынады және факультетте немесе зерттеу орталығында толық жұмыс күні болуы керек. Диссертацияны қорғағаннан кейін және ғылыми дәрежесін алғаннан кейін жас оқытушымен, педагогикалық жұмыс өтілін талап етпейтін профессор ассистенті (assistant professor) қызметіне уақытша келісім шартқа отырады (5 жылдан көп емес). Жоғары қызметтік позициясына өту оқытушыдан академиялық белсенділігін арттыруды талап етеді, ол ЖОО Кеңесімен, оның жоғарғы жетекшілерімен бағаланады, қанағаттанарлық бағалаудан кейін келісімшарт ұзартылады немесе мерзіммен немесе мерзімсіз адъюнкт-профессорге дейін көтеріледі [15].

Ғылымға деген прагматикалық көзқарас, қоғамның осы салаға жаңа күштер ағымымен қамтамасыз етпейтіндігі, олардың еңбегін ынталандырмайтындығы, шығармашылық үшін қажетті басымдықтар құрмайтындығына алып келді. Ғылыми ізденістің келесі ынталарын ғылыми қауымдастық тарапынан оған әділетті баға беру, қоғамдық мойындау, талантты ғалымдарды алға тарту үшін жағдай жасау, ғылымды басқаруды демократизациялау, пікір талас тудыру, ғылыми коммуникация каналдарын жаңартуда барынша қолдану керек.

Демек, зерттеушінің кәсіби мәдениеті оның ғалым ретіндегі қаншалықты қалыптасқан көрсеткішіне айналады. Шығармашылық ұжымның маңызы жоғары болғандығына қарамастан ғылымдағы прогресті қозғаушы, арнайы ойдың иесі әрқашанда нақты ғалым болып табылады. Бірақ дарындыларды анықтаудың шарттары өте айқын емес. Осының барлығы ғылымның әлеуметтік ахуалының күрделі бұзылғандығының дәлелі және қазіргі кезде оның тиімділігін көтеру үшін маңызды резерв жоқ.

«Ғылыми ынта» анықтамасына деген негізгі көзқарастарды қарастырып, «жас ғалымдар» тобын әлеуметтік-кәсіби топ ретінде анықтап, қазақстандық қоғамдағы және батыс елдердегі жас ғалымдардың әлеуметтік-беделдік ұстанымдарының құрылуына әсер ететін факторларға талдау жасай отырып, қорытындылау мен келесі тұжырымдар жасау қажет.

Қорытынды

Қорыта келе, жоғарыда қарастырылған ынта теориясын қарастырып отандық жас ғалым адамдардың кәсіби ынтасы мен тәрбиесіндегі қалтқысыз тәжірибені ескеріп, сол сияқты әрбір теория бойынша тұжырымдарға талдау жасау арқылы олардың ешқайсысы әмбебап бо-

лып табылмайды, бірақ әрқайсысында өзіндік таптырмас ойлары бар.

Кемшіліктерге ынталандырудың ешбір теориясында нақты жағдайға байланысты аталған тұжырымды қолдануды анықтаудың нақты ғылыми әдісі салынбаған. Сол сияқты осы теорияларда тұлғаның ағымдағы жағдай (әлеуметтік беделі, қажеттілік деңгейі, мансаптық өсім ерекшелігі және т.б.) ерекшеліктері ескерілмейді. Осыдан, жетекшінің ынталандыру үшін қандай да бір тәсілдің жоқтығын ескеруі керек. Бір адамдар үшін тиімді ынталандыру болып табылса, екінші біреулер үшін оның маңызы жоқ. Сондықтан, қызметкерлерді басқару үшін жетістікке қол жеткізу үшін жетекші шешімін табуды іздеу әдістері жиынтығын қолдануы қажет.

Әдебиеттер

- 1 Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. – М., 2008. – С. 7.
- 2 Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. – М., 1992. – С. 359.
- 3 Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М., 1982. Носкова О.Г. Психология труда. – М., 2004.
- 5 Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – СПб., 2003. – С.279.
- 6 Наука как ценность в социальной ориентации молодых ученых Казахстана [Текст] / Г. Абдирайымова, А. Садвокасова // Саясат - Policy. – 2008. – №5. – С. 109-111.
- 7 Әбдирайымова Г.С. Қазақстанның жас ғалымдары: социологиялық бейнеге негіздеме: монография. – Алматы: Қазақ университеті, 2012. – 85 б.
- 8 Попова И.П. Интеллектуальный потенциал развития профессиональной структуры российского общества: к проблеме определения // Россия: тенденции и перспективы развития. – М.: ИНИОН, 2007. – Вып. 2. – С. 611-618, 612.
- 9 Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 320 с., с. 113.
- Abdirajymova G.S., Verevkin A.V. Scientific, educational strategies of young scientists as representatives of Kazakh middle class // International Conference on Behavioral and Psychological Sciences. WorldAcademyofScience, EngineeringandTechnology 2014 №116, 4 стр.
- 11 Жаназарова З.Ж. Инновационные процессы в образовании и науке // Стратегия Республики Казахстан в контексте профессиональной подготовки инновационно мыслящих специалистов. 1 том. – 2013. – С. 31 - 33, 3.
- 12 Кузьминов Я.И. Университеты в России и Америке: различия академических конвенций / Я.И. Кузьминов, М.М. Юдкевич // Вопросы образования. – 2007. – № 4. – С. 141-158., с. 143.
- 13 Смирнов В.Т. Научные и научно-педагогические кадры инновационной России: принципы и технологии воспроизводства / В.Т. Смирнов, Г.В. Барсуков и др. – М.: ООО «ПрогрессИД», 2007. – 212 с., с. 128.
- 14 Building on Excellence: Guide to Recruiting and Retaining an Excellent and Diverse Faculty at Stanford University [Электронныйресурс]. - Режимдоступа: <http://www.stanford.edu/dept/provost/diversity.pdf>
- 15 MIT Policies and Procedures: A Guide for Faculty and Staff Members.- Faculty Appointment, Promotion, and Tenure Guidelines [Электронныйресурс]. - Режимдоступа: [http:// web.mit.edu/policies/3](http://web.mit.edu/policies/3)

References

- 1 Prjazhnikov N.S. Motivacija trudovoj dejatel'nosti. – М., 2008. – S. 7.
- 2 Meskon M.H. i dr. Osnovy menedzhmenta. – М., 1992. – S. 359.
- 3 Maslou A. Samoaktualizacija // Psihologija lichnosti: teksty / pod red. Ju.B. Gippenrejter, A.A. Puzyreja. – М., 1982.
- 4 Noskova O.G. Psihologija truda. – М., 2004.
- 5 Shul'c D., Shul'c S. Psihologija i rabota. – SPb., 2003. – S.279.
- 6 Nauka kak cennost' v social'noj orientacii molodyh uchenyh Kazahstana [Tekst] / G. Abdirajymova, A. Sadvokasova // Sajasat - Policy. – 2008. – №5. – S. 109-111.
- 7 Әбдирайымова Г.С. Қазақстанның жас ғалымдары: социологиялық бейнеге негіздеме: монография. – Алматы: Қазақ университеті, 2012. – 85 б.

- 8 Popova I.P. Intellektual'nyj potencial razvitija professional'noj struktury rossijskogo obshhestva: k probleme opredelenija // Rossiya: tendencii i perspektivy razvitija. – M.: INION, 2007. – Вып. 2. – S. 611-618, 612.
- 9 Bell D. Grjadushhee postindustrial'noe obshhestvo. Opyt social'nogo prognozirovanija / D. Bell. – M.: Academia, 1999. – 320 s., s. 113.
- 10 Abdiraïymova G.S., Verevkin A.V. Scientific, educational strategies of young scientists as representatives of Kazakh middle class // International Conference on Behavioral and Psychological Sciences. WorldAcademyofScience, EngineeringandTechnology 2014 №116, 4 str.
- 11 Zhanazarova Z.Zh. Innovacionnye processy v obrazovanii i nauke // Strategija Respubliki Kazahstan v kontekste professional'noj podgotovki innovacionno mysljashhih specialistov. 1 tom. – 2013. – S. 31 - 33, 3.
- 12 Kuz'minov Ja.I. Universitety v Rossii i Amerike: razlichija akademicheskikh konvencij / Ja.I. Kuz'minov, M.M. Judkevich // Voprosy obrazovanija. – 2007. – № 4. – S. 141-158., s. 143.
- 13 Smirnov V.T. Nauchnye i nauchno-pedagogicheskie kadry innovacionnoj Rossii: principy i tehnologii vosproizvodstva / V.T. Smirnov, G.V. Barsukov i dr. – M.: OOO «ProgressID», 2007. – 212 s., s. 128.
- 14 Building on Excellence: Guide to Recruiting and Retaining an Excellent and Diverse Faculty at Stanford University [Jelektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: <http://www.stanford.edu/dept/provost/diversity.pdf>
- 15 MIT Policies and Procedures: A Guide for Faculty and Staff Members.- Faculty Appointment, Promotion, and Tenure Guidelines [Jelektronnyjresurs]. - Rezhimostupa: [http:// web.mit.edu/policies/3](http://web.mit.edu/policies/3)