

ISSN 1991-3494

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫНЫҢ

Х А Б А Р Ш Ы С Ы

ВЕСТНИК

НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

THE BULLETIN

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

1944 ЖЫЛДАН ШЫҒА БАСТАҒАН
ИЗДАЕТСЯ С 1944 ГОДА
PUBLISHED SINCE 1944

3

АЛМАТЫ
АЛМАТЫ
ALMATY

2016

МАМЫР
МАЙ
MAY

Б а с р е д а к т о р

ҚР ҰҒА академигі

М. Ж. Жұрынов

Р е д а к ц и я а л қ а с ы :

биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Айтхожина Н.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байпақов К.М.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Байтулин И.О.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Берсімбаев Р.И.**; хим. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Газалиев А.М.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Дүйсенбеков З.Д.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Елешев Р.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Қалменов Т.Ш.**; фил. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА академигі **Нысанбаев А.Н.**; экон. ғ. докторы, проф., ҰҒА академигі **Сатубалдин С.С.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбжанов Х.М.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішев М.Е.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Әбішева З.С.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Абсадықов Б.Н.** (бас редактордың орынбасары); а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Баймұқанов Д.А.**; тарих ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Байтанаев Б.А.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Давлетов А.Е.**; физ.-мат. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Қалимолдаев М.Н.**; геогр. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Медеу А.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Мырхалықов Ж.У.**; биол. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Огарь Н.П.**; техн. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Таткеева Г.Г.**; а.-ш. ғ. докторы, проф., ҚР ҰҒА корр. мүшесі **Үмбетаев И.**

Р е д а к ц и я к е ñ е с і :

Ресей ҒА академигі **Велихов Е.П.** (Ресей); Әзірбайжан ҰҒА академигі **Гашимзаде Ф.** (Әзірбайжан); Украинаның ҰҒА академигі **Гончарук В.В.** (Украина); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Джрбашян Р.Т.** (Армения); Ресей ҒА академигі **Лаверов Н.П.** (Ресей); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Москаленко С.** (Молдова); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Рудик В.** (Молдова); Армения Республикасының ҰҒА академигі **Сагян А.С.** (Армения); Молдова Республикасының ҰҒА академигі **Тодераш И.** (Молдова); Тәжікстан Республикасының ҰҒА академигі **Якубова М.М.** (Тәжікстан); Молдова Республикасының ҰҒА корр. мүшесі **Лупашку Ф.** (Молдова); техн. ғ. докторы, профессор **Абиев Р.Ш.** (Ресей); техн. ғ. докторы, профессор **Аврамов К.В.** (Украина); мед. ғ. докторы, профессор **Юрген Аппель** (Германия); мед. ғ. докторы, профессор **Иозеф Банас** (Польша); техн. ғ. докторы, профессор **Гарабджиу** (Ресей); доктор PhD, профессор **Ивахненко О.П.** (Ұлыбритания); хим. ғ. докторы, профессор **Изабелла Новак** (Польша); хим. ғ. докторы, профессор **Полещук О.Х.** (Ресей); хим. ғ. докторы, профессор **Поняев А.И.** (Ресей); профессор **Мохд Хасан Селамат** (Малайзия); техн. ғ. докторы, профессор **Хрипунов Г.С.** (Украина)

Главный редактор

академик НАН РК

М. Ж. Журинов

Редакционная коллегия:

доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Н.А. Айтхожина**; доктор ист. наук, проф., академик НАН РК **К.М. Байпаков**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **И.О. Байтулин**; доктор биол. наук, проф., академик НАН РК **Р.И. Берсимбаев**; доктор хим. наук, проф., академик НАН РК **А.М. Газалиев**; доктор с.-х. наук, проф., академик НАН РК **З.Д. Дюсенбеков**; доктор сельскохоз. наук, проф., академик НАН РК **Р.Е. Елешев**; доктор физ.-мат. наук, проф., академик НАН РК **Т.Ш. Кальменов**; доктор фил. наук, проф., академик НАН РК **А.Н. Нысанбаев**; доктор экон. наук, проф., академик НАН РК **С.С. Сатубалдин**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Х.М. Абжанов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Е. Абишев**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **З.С. Абишева**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.Н. Абсадыков** (заместитель главного редактора); доктор с.-х. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Д.А. Баймуканов**; доктор ист. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Б.А. Байтанаев**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А.Е. Давлетов**; доктор физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **М.Н. Калимолдаев**; доктор геогр. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **А. Медеу**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Ж.У. Мырхалыков**; доктор биол. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Н.П. Огарь**; доктор техн. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **Г.Г. Таткеева**; доктор сельскохоз. наук, проф., чл.-корр. НАН РК **И. Умбетаев**

Редакционный совет:

академик РАН **Е.П. Велихов** (Россия); академик НАН Азербайджанской Республики **Ф. Гашимзаде** (Азербайджан); академик НАН Украины **В.В. Гончарук** (Украина); академик НАН Республики Армения **Р.Т. Джрбашян** (Армения); академик РАН **Н.П. Лаверов** (Россия); академик НАН Республики Молдова **С. Москаленко** (Молдова); академик НАН Республики Молдова **В. Рудик** (Молдова); академик НАН Республики Армения **А.С. Сагиян** (Армения); академик НАН Республики Молдова **И. Тодераш** (Молдова); академик НАН Республики Таджикистан **М.М. Якубова** (Таджикистан); член-корреспондент НАН Республики Молдова **Ф. Лупашку** (Молдова); д.т.н., профессор **Р.Ш. Абиев** (Россия); д.т.н., профессор **К.В. Аврамов** (Украина); д.м.н., профессор **Юрген Аппель** (Германия); д.м.н., профессор **Иозеф Банас** (Польша); д.т.н., профессор **А.В. Гарабаджиу** (Россия); доктор PhD, профессор **О.П. Ивахненко** (Великобритания); д.х.н., профессор **Изабелла Новак** (Польша); д.х.н., профессор **О.Х. Полещук** (Россия); д.х.н., профессор **А.И. Поняев** (Россия); профессор **Мохд Хасан Селамат** (Малайзия); д.т.н., профессор **Г.С. Хрипунов** (Украина)

«Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан». ISSN 1991-3494

Собственник: РОО «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы)

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации и архивов Министерства культуры и информации Республики Казахстан №5551-Ж, выданное 01.06.2006 г.

Периодичность: 6 раз в год

Тираж: 2000 экземпляров

Адрес редакции: 050010, г. Алматы, ул. Шевченко, 28, ком. 219, 220, тел. 272-13-19, 272-13-18.

www: nauka-nanrk.kz, bulletin-science.kz

© Национальная академия наук Республики Казахстан, 2016

Адрес типографии: ИП «Аруна», г. Алматы, ул. Муратбаева, 75

Editor in chief

M. Zh. Zhurinov,
academician of NAS RK

Editorial board:

N.A. Aitkhozhina, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **K.M. Baipakov**, dr. hist. sc., prof., academician of NAS RK; **I.O. Baitulin**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **R.I. Bersimbayev**, dr. biol. sc., prof., academician of NAS RK; **A.M. Gazaliyev**, dr. chem. sc., prof., academician of NAS RK; **Z.D. Dyusenbekov**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **R.Ye. Yeleshev**, dr. agr. sc., prof., academician of NAS RK; **T.Sh. Kalmenov**, dr. phys. math. sc., prof., academician of NAS RK; **A.N. Nysanbayev**, dr. phil. sc., prof., academician of NAS RK; **S.S. Satubaldin**, dr. econ. sc., prof., academician of NAS RK; **Kh.M. Abzhanov**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.Ye. Abishev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Z.S. Abisheva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.N. Absadykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK (deputy editor); **D.A. Baimukanov**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **B.A. Baytanayev**, dr. hist. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A.Ye. Davletov**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **M.N. Kalimoldayev**, dr. phys. math. sc., prof., corr. member of NAS RK; **A. Medeu**, dr. geogr. sc., prof., corr. member of NAS RK; **Zh.U. Myrkhalykov**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **N.P. Ogar**, dr. biol. sc., prof., corr. member of NAS RK; **G.G. Tatkeeva**, dr. eng. sc., prof., corr. member of NAS RK; **I. Umbetayev**, dr. agr. sc., prof., corr. member of NAS RK

Editorial staff:

E.P. Velikhov, RAS academician (Russia); **F. Gashimzade**, NAS Azerbaijan academician (Azerbaijan); **V.V. Goncharuk**, NAS Ukraine academician (Ukraine); **R.T. Dzhrbashian**, NAS Armenia academician (Armenia); **N.P. Laverov**, RAS academician (Russia); **S.Moskalenko**, NAS Moldova academician (Moldova); **V. Rudic**, NAS Moldova academician (Moldova); **A.S. Sagiyan**, NAS Armenia academician (Armenia); **I. Toderas**, NAS Moldova academician (Moldova); **M. Yakubova**, NAS Tajikistan academician (Tajikistan); **F. Lupaşcu**, NAS Moldova corr. member (Moldova); **R.Sh. Abiyev**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **K.V. Avramov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine); **Jürgen Appel**, dr.med.sc., prof. (Germany); **Joseph Banas**, dr.med.sc., prof. (Poland); **A.V. Garabadzhiu**, dr.eng.sc., prof. (Russia); **O.P. Ivakhnenko**, PhD, prof. (UK); **Isabella Nowak**, dr.chem.sc., prof. (Poland); **O.Kh. Poleshchuk**, chem.sc., prof. (Russia); **A.I. Ponyaev**, dr.chem.sc., prof. (Russia); **Mohd Hassan Selamat**, prof. (Malaysia); **G.S. Khripunov**, dr.eng.sc., prof. (Ukraine)

Bulletin of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.

ISSN 1991-3494

Owner: RPA "National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan" (Almaty)

The certificate of registration of a periodic printed publication in the Committee of Information and Archives of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Kazakhstan N 5551-Ж, issued 01.06.2006

Periodicity: 6 times a year

Circulation: 2000 copies

Editorial address: 28, Shevchenko str., of. 219, 220, Almaty, 050010, tel. 272-13-19, 272-13-18,

<http://nauka-nanrk.kz/>, <http://bulletin-science.kz>

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 2016

Address of printing house: ST "Aruna", 75, Muratbayev str, Almaty

INCREASING WORKING MOTIVATION OF SCIENTIFIC STAFF

Sh. K. Abikenova, A. O. Imasheva, L. B. Mukanova

Republic State Enterprise “Republican Scientific and Researches Institute of Labor Security
of the Ministry of Healthcare and Social Development of the Republic of Kazakhstan”, Astana, Kazakhstan.

E-mail: as@miiot.kz, iao1969@mail.ru, Dinara_1987kz@mail.ru

Keywords: motivation, scientific effort, stimulation, testing, recommendation.

Abstract. In this work we consider the process of increasing working motivation of scientific staff. The basic problem of the investigation was sent on survey, the analysis of the use of various scientific works and methods for increasing the motivation of employees. There was conducted questioning and giving recommendations for increasing the scientific motivation of employees. For increasing the scientific motivation work, it is necessary combined with calculation priority requirement to inculcate systems of stimulations This will allow to create a special creative atmosphere in which scientific staff will be more effective to work on determination scientific problems, increasing productivity.

УДК 331.45.3

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

Ш. К. Абикенова, А. О. Имашева, Д. Б. Муканова

РГКП «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства
здравоохранения и социального развития Республики Казахстан», г. Астана, Республика Казахстан

Ключевые слова: мотивация, научная деятельность, стимулирование, тестирование, рекомендации.

Аннотация. В работе рассматривается процесс повышения трудовой мотивации научного персонала. Основные задачи исследования направлены на обзор, анализ использованных различных научных трудов и методов повышения мотивированности работников. Проведено тестирование на основе методики по измерению мотивационного профиля Ричи Ш. и Мартина П. Даны рекомендации по повышению мотивации научных работников. Для повышения мотивации к научному труду необходимо с учетом приоритетных потребностей внедрить системы стимулирования. Это позволит создать особую творческую атмосферу, в которой научные сотрудники будут эффективнее работать над решением научных задач, повышая производительность труда.

Ориентация на построение инновационной экономики предполагает формирование в Казахстане новой системы отношений между наукой, государством, бизнесом, обществом, в которой опора на научное знание, на мнение ученого является платформой для принятия управленческих решений. Поэтому важно определить современные тенденции эффективных стимулов для функционирования отечественных исследователей.

В работе рассматриваются вопросы мотивации научной деятельности, которая связана со стимулированием поиска нестандартных решений, созданием и поддержанием атмосферы творчества.

В современных условиях реформирования отечественной науки вопрос о мотивации научной деятельности актуален, так как, требуют решения проблемы сохранения и воспроизводства научных кадров, повышения качества подготовки молодых ученых. В этой связи, исследование мотивации структуры молодых людей к профессиональной научной деятельности и поиск возможных способов и методов стимулирования имеет особый интерес.

Мотивация представляет собой процесс формирования и реализации мотивов деятельности, обусловленных потребностями и целями личности, ее интересами, убеждениями, условиями и содержанием труда, особенностями отношений и взаимодействии с окружающими людьми, ситуацией, в которой происходит такое взаимодействие. В исследованиях, изучающих мотивацию научного творчества, сложилась традиция деления мотивов научной деятельности на внутренние и внешние.

Внутренняя мотивация направлена на достижение чего-либо, что не предложено кем-то из окружающих нас людей, а требуется самому человеку. Мотивацию следует считать внутренней, если человек получает удовольствие непосредственно от самого поведения, от самой деятельности.

Внешняя мотивация – совокупность всевозможных стимулов в виде приобретений, наград, которые мы получаем от внешнего мира (в частности от других).

В науке больше, чем в любой другой сфере деятельности, успех зависит от индивидуальных способностей научных работников и степени их подготовки [1]. Результаты научной и инновационной деятельности во многом зависят от того, в какой степени научные работники предрасположены и мотивированы к творческой деятельности. Зарубежные компании в целях повышения мотивации труда исследователей используют материальные и нематериальные стимулы, широко применяют организационные и психологические стимулы, ориентированные на потребности высшего порядка (самовыражение, реализацию индивидуальности и т.д.). Практика показывает, что стимулирование труда должно носить целенаправленный и постоянный характер, поскольку единичные акции не способствуют усилению мотивации труда научных работников [2].

Так одним из важных факторов повышения мотивации научных работников является достойная система оплаты труда. В соответствии с оценкой западных специалистов, деньги являются основным стимулом к производительному труду для 30-50% научных работников, остальных побуждают к действию более возвышенные потребности: в знаниях, авторитете, творчестве. Именно эти факторы часто имеют определяющее значение для ученых. Руководство компании будет глубоко ошибаться, если будет считать, что творческие люди не беспокоятся о зарплате, поскольку при низкой заработной плате деньги становятся одним из главных факторов мотивации, другие же факторы имеют определяющее значение исключительно для узкого круга ученых.

С целью повышения мотивации научных работников необходимо разработать новые подходы к материальному стимулированию. Материальное стимулирование должно основываться на реально достигнутых показателях эффективности в исследовании за счет внедрения комплекса мер.

Одним из инструментов по повышению мотивации научных работников являются методы нематериального стимулирования. Нематериальные стимулы должны быть индивидуальными для каждого или разработаны для группы работников со схожей мотивационной потребностью, поскольку многие методы не универсальны и не могут быть эффективны для определенных работников в определенных ситуациях.

По данным исследованиям американских специалистов в области организации труда, труд ученых и инженеров будет более производительным, если они, помимо исследований, до четверти своего рабочего времени будут уделять другим занятиям, таким как: управление, преподавание, работе в производственных подразделениях. Это позволит создать дополнительные мотивы для творческой работы и приблизит их к организационной и коммерческой деятельности предприятия. Научные работники для повышения плодотворного труда от своей работы ожидают таких условий, при которых была бы возможность самосовершенствоваться и самореализоваться, тем самым повысилась бы социальная оценка своей научной значимости. Основной чертой научных работников является решение сложных задач и стремление к выполнению поставленных целей. Их отличает высокая работоспособность, если проблемы представляют для них исследовательский интерес. Согласно статистическим данным о научных работниках в промышленно развитых стран

наиболее привлекательными условиями являются независимость и возможность осуществления своих идей [3].

Таким образом, в научной сфере основными факторами мотивации к производительному труду являются: микроклимат и отношение руководства к сотрудникам; рабочее место соответствующее условиям труда; обеспечение социальных гарантий и дополнительных благ; возможность служебной карьеры и объективная аттестация кадров; достойная система оплаты труда.

В основном состоянии микроклимата в коллективе в значительной мере зависит от отношения руководства к своим сотрудникам. Работа под руководством известного ученого, умеющего открыть перед сотрудниками перспективу, является предпосылкой к укреплению научных кадров [4]. Некомпетентное отношение руководства к научным работникам приводит к большой текучести научных кадров. В связи с этим, можно сделать вывод о том, что если руководитель замечает каждое проявление активности работников и их поощряет, то трудоспособность работников возрастает, они работают более эффективно.

Также одним из главных факторов в мотивации к производительному труду является создание такого эффективного рабочего места, которое стимулировало бы творческую деятельность ученого, обеспечивая его всеми необходимыми ресурсами.

При этом с учетом современного времени стоит отметить возрастающую роль в обеспечении социальных гарантий научным сотрудникам. Так, предоставление жилья, медицинское обеспечение, социальная поддержка и др. могут быть эффективно использованы в усилении мотивации к научному труду.

Важную роль для работников научной сферы имеют также служебная и научная карьера, которая дает возможность самомотивации, и самовыражения. Среди качественных показателей можно выделить планирование служебной карьеры, поощрение обучения персонала, продвижение по заслугам, объективную аттестацию кадров, ротацию персонала [5].

Планирование карьеры позволяет как руководству, так и работнику видеть перспективы служебного роста, возможности и требования к повышению квалификации и профессиональной подготовке, а также условия, которые работник должен для этого выполнить. Иначе мотивация к труду становится слабой, сотрудник работает не в полную силу и не стремится повышать квалификацию. Немаловажным значением мотивации для научных работников является возможность получения или повышения уровня своего образования и квалификации за счет компании. Без постоянного повышения квалификации работников научной сферы компании невозможно успешно конкурировать в создании новых технологий. Система переподготовки и повышения квалификации может включать в себя краткосрочные курсы, стажировки в университетах, научных центрах, других фирмах и т.п. [6].

В декабре 2015 года группой сотрудников лаборатории экономики и нормирования труда РГКП Республиканского научно-исследовательского института по охране труда Министерства здравоохранения и социального развития РК было проведено исследование мотивации своих научных сотрудников методом тестирования.

Тестирование проводилось на основе методики по измерению мотивационного профиля Ш. Ричи и П. Мартина [7].

В тестировании приняли участие 16 человек средний возраст опрашиваемых работников – 40 лет, средний стаж работы – 5 лет.

Тест содержит 33 утверждения с 4-мя вариантами ответов, между которыми необходимо распределить 11 баллов. Работнику необходимо выставить высокий балл наиболее значимому по его взгляду утверждению, и соответственно наименьший балл наименьше значимому утверждению.

При статистической обработки был проведен анализ работников по половому и возрастному значению. Таким образом, были выявлены 4 группы работников до 35 лет и старше 35 лет, с учетом понятия «молодой ученый». В 1 группу вошли женщины младше 35 лет – 5 человек, 2 группа это женщины старше 35 лет – 4 человека, 3 группа состояла из мужчин младше 35 лет – 4 человека, и в 4 группу вошли мужчины старше 35 лет – 3 человека.

Среди мотивирующих факторов для 1 группы работников женского пола младше 35 лет, отмечается потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание

иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, а также потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе.

Для 2 группы работников также немаловажную роль играет материальное вознаграждение, а также потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы.

3 группа работников также как две вышеперечисленные предпочтению отдали материальной стороне, также для данной категории работников важную роль в системе мотивации играет такой фактор, как потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

Особенной чертой 4 группы работников потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе и потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

Таким образом, основными факторами влияющими на мотивацию научных работников Института являются следующие показатели:

1. *Размер заработной платы.* Для улучшения эффективности воздействия данного фактора необходимо разработать Положение о материальном стимулировании научных работников в зависимости от результатов деятельности, научной продуктивности. Например, привязать систему премии к количеству научных работ.

2. *Постановка четких задач и целей перед работниками.* Руководству предприятия необходимо устанавливать такие задачи и цели для себя и для других, которые будут достаточно интересные и реальные. При этом если возникли, какие – либо вопросы у работников еженедельно необходимо выделять 15–20 минут на обсуждение проблем.

3. *Признание со стороны коллектива.* Для повышения мотивации работников также необходимо признание их труда перед коллективом. Для удовлетворения этой потребности, необходимо поощрить работника или его команду, перед всем коллективом грамотой или благодарственным письмом за своевременное и качественное выполнение разнопрофильных заданий. Это является малозатратным, но эффективным методом стимулирования работников.

4. *Свобода творчества.* Особая роль моральных стимулов к труду научных сотрудников связана с их творческим характером, который делает труд привлекательным как процесс. Такую особенность необходимо использовать в управлении научным работникам. Конкретных путей морального творческого стимулирования сотрудников научного подразделения достаточно много. Один из них – предоставление возможности работать над собственными идеями в плановом порядке, если они соответствуют профилю организации. Работники, разрабатывающие собственные или выдвинутые с их участием идеи, отличаются более сильной внутренней мотивацией и высокой эффективностью труда.

Отметим, что для мотивации к научному труду молодых ученых необходимо уделить особое внимание построению четкой системы материального стимулирования. Исследование мотивации молодых ученых является актуальным направлением в решении проблемы сохранения и воспроизводства кадров научной сферы, повышение эффективности и качества подготовки молодых ученых. Также важно учитывать потребность в признании заслуг молодом возрасте, формируя последовательную систему профессионального роста, научной иерархии в зависимости от трудового вклада отдельного работника.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
- [2] Norell S.E. Workbook of Epidemiology. – New York: Oxford Univ Press, 2010. – 317 p.
- [3] Feldstein M. S. Multicollinearity and the Mean Square Error of Alternative Estimators. *Econometrica*. – 2013. – Vol. 41, N 2. – P. 337-346.
- [4] Какулин С.П. Экономика безопасного труда: учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-пресс, 2007. – 192 с.
- [5] Друкер П.Ф. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер с англ. М. Котельниковой – М: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – С. 17-21.
- [6] Юевич А., Цапенко И. Российская наука на рынке // Управление персоналом. – 1999. – № 11.
- [7] Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации. – Юнити-Дана. – 2009.

REFERENCES

- [1] Shapiro S.A. Motivation and stimulation staff, **2005**, M.: GrossMedia, 224 p. (in Russ.).
- [2] Norell S.E., Workbook of Epidemiology. New York: Oxford Univ Press, **2010**, 317 p. (in Eng.).
- [3] Feldstein M. S., Multicollinearity and the Mean Square Error of Alternative Estimators. *Econometrica*, **2013**, Vol. 41, N 2. P. 337-346 (in Eng.).
- [4] Kakulin S.P., The economic of safety labor: educational-practical textbook, **2007**, M.: Alpha-press, 192 p. (in Russ.).
- [5] Druker P.F., The effective management. The economic problems and decisions/ Trans. from eng. M. Kotelnikov, **2004**, M: FAIR-PRESS, 17-21 p. (in Russ.).
- [6] Yuevitch A., Tsapenko I., The Russian science in market, **1999**, Management staff, year № 11. (in Russ.).
- [7] Richi Sh., Martin P. Motivation management, **2009**, 12 factors of motivation, Uniti-Dana. (in Russ.).

ҒЫЛЫМИ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЕҢБЕК МОТИВАЦИЯСЫН АРТТЫРУ

Ш. К. Әбікенова, А. О. Имашева, Д. Б. Мұқанова

«Қазақстан Республикасы денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің
еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты»
Республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорыны, Астана, Қазақстан

Түйін сөздер: уәждеме, ғылыми қызмет, ынталандыру, тестілеу, ұсыныстар.

Аннотация. Жұмыста ғылыми қызметкерлердің еңбек уәждемесін арттыру үдерісі қаралды. Зерттеудің негізгі міндеті қызметкерлердің уәждемесін арттырудың әдістері мен пайдаланылған әртүрлі ғылыми еңбектерді шолу мен талдауға бағытталды. Уәждемелік бағытты өлшеудің Ричи Ш. мен Мартин П. Әдістемесі негізінде тестілеу жүргізілді және ғылыми қызметкерлердің уәждемесін арттыру бойынша ұсынымдар берілді. Уәждемені арттыру үшін басым тұтынуды есепке ала отырып ынталандыру жүйесін жүзеге асыру қажет. Бұл ғылыми қызметкерлердің ғылыми міндеттерді шешу барысында тиімді жұмыс істеп, еңбек өнімділігін арттырып, ерекше шығармашылық атмосфера құруға әсер етеді.

Поступила 05.05.2016 г.

**Publication Ethics and Publication Malpractice
in the journals of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan**

For information on Ethics in publishing and Ethical guidelines for journal publication see <http://www.elsevier.com/publishingethics> and <http://www.elsevier.com/journal-authors/ethics>.

Submission of an article to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan implies that the described work has not been published previously (except in the form of an abstract or as part of a published lecture or academic thesis or as an electronic preprint, see <http://www.elsevier.com/postingpolicy>), that it is not under consideration for publication elsewhere, that its publication is approved by all authors and tacitly or explicitly by the responsible authorities where the work was carried out, and that, if accepted, it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, including electronically without the written consent of the copyright-holder. In particular, translations into English of papers already published in another language are not accepted.

No other forms of scientific misconduct are allowed, such as plagiarism, falsification, fraudulent data, incorrect interpretation of other works, incorrect citations, etc. The National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and follows the COPE Flowcharts for Resolving Cases of Suspected Misconduct (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf). To verify originality, your article may be checked by the Cross Check originality detection service <http://www.elsevier.com/editors/plagdetect>.

The authors are obliged to participate in peer review process and be ready to provide corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. All authors of a paper should have significantly contributed to the research.

The reviewers should provide objective judgments and should point out relevant published works which are not yet cited. Reviewed articles should be treated confidentially. The reviewers will be chosen in such a way that there is no conflict of interests with respect to the research, the authors and/or the research funders.

The editors have complete responsibility and authority to reject or accept a paper, and they will only accept a paper when reasonably certain. They will preserve anonymity of reviewers and promote publication of corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. The acceptance of a paper automatically implies the copyright transfer to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.

The Editorial Board of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan will monitor and safeguard publishing ethics.

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

www.nauka-nanrk.kz

<http://www.bulletin-science.kz/index.php/ru/>

Редакторы *М. С. Ахметова, Д. С. Аленов*
Верстка на компьютере *Д. Н. Калкабековой*

Подписано в печать 24.05.2016.
Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать – ризограф.
11,5 п.л. Тираж 2000. Заказ 3.