

Юсуп Пархат Корабаевич – доктор PhD, Казахский национальный женский педагогический университет, Республика Казахстан, 050026 г. Алматы, ул. Айтеке би 99, тел.: +77079027211, e-mail: farhat.yusup.70@mail.ru.

Балгабаева Гаухар Зкриановна – кандидат исторических наук, ассоциированный профессор кафедры истории Казахстана, Костанайский региональный университет имени Ахмет Байтұрсынұлы, Республика Казахстан, 110000 г. Костанай, ул. Байтұрсынова 47, тел.: +77054503372, e-mail: balgabaeva.gauhar@mail.ru.

Zhunissova Dayana Nurkanatovna* – Master of Linguistics, Sh.Ualikhanov Kokshetau University, Republic of Kazakhstan, 020000, Kokshetau, 76 Abai Street, tel.: +77753160754, e-mail: dayana_devi@mail.ru.

Yussup Aizhan Nurashevna – PhD, Abai Kazakh National Pedagogical University, Republic of Kazakhstan, 050032, Almaty, 13 Dostyk Ave., tel.: +77086310381, e-mail: ayzhan.yusup@mail.ru.

Yussup Parkhat Korabayevich – PhD, Kazakh National Women's Pedagogical University, Republic of Kazakhstan, 050026, Almaty, 99 Aiteke bi Str., tel.: +77079027211, e-mail: farhat.yusup.70@mail.ru.

Balgabayeva Gauhar Zkriyanovna – Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Department of history, Associate Professor, Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University, Republic of Kazakhstan, 110000, Kostanay, 47 Baytursynov Str., tel.: +77054503372, e-mail: balgabaeva.gauhar@mail.ru.

XFTAP 14.35.01

ӨОЖ 373.1

<https://doi.org/10.52269/SKVC2622118>

КӘСІБИ МАНСАПТАҒЫ ЭМОЦИОНАЛДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІҢ РӨЛІ: ТАҢДАУДАН МАНСАПТЫҚ ӨСУГЕ ДЕЙІН

Кажимова К.Р. – PhD, аға оқытушы, М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Орал қ., Қазақстан Республикасы.

Хабадашев Н.А. – өнертану магистрі, аға оқытушы, М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Орал қ., Қазақстан Республикасы.

Азамат Т. – педагогика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Toraighyrov university, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Матаев Б.А.* – PhD, педагогика жоғары мектебінің қауымдастырылған профессоры, Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі қазіргі кәсіби нарықтың қарқынды бәсекелестікке және тиімді аралық қарым-қатынастың өсіп келе жатқан маңыздылығына байланысты, мұнда эмоционалдық интеллект табысты кәсіби өсу үшін аса маңызды. Бұл зерттеу Қазақстандағы педагогикалық университеттерде мамандық таңдаудан мансаптық өсуге дейінгі кәсіби мансаптың әртүрлі кезеңдерінде эмоционалдық интеллекттің маңыздылығын анықтау мақсатында жүргізілді. Зерттеудің негізгі мақсаттарына мыналар кірді: эмоционалдық интеллекттің теориялық тұжырымдамалары мен оның құрамдас бөліктерін талдау; кәсіби қызметте эмоционалдық интеллектіні дамыту әдістері мен тәсілдерін зерттеу; эмоционалдық интеллект деңгейі мен кәсіби даму көрсеткіштері арасындағы корреляцияны анықтау; мансаптық өсу үшін эмоционалдық интеллектіні дамыту моделінің әзірленуі. Қойылған міндеттерді шешу үшін әдеби шолу, сауалнамалар, MSCEIT (Mayer-Salovey-Saruso) әдістемесін қолдана отырып тестілеу, сондай-ақ статистикалық және аналитикалық әдістерді қамтитын кешенді тәсіл қолданылды. Эмпирикалық зерттеуге Қазақстандағы екі педагогикалық университеттің мұғалімдерінен құралған 200 респондент қатысты. Зерттеу эмоцияларды қабылдау және пайдалану қабілетінің жоғары болуы өзін-өзі сенімділікпен және жұмыстағы күйзелістің сирек болуымен байланысты екенін, ал эмоцияларды басқару қабілеті басқа адамдардың эмоцияларын түсінуге және жалпы жұмысқа қанағаттануға оң әсер ететінін көрсетті. Педагогикалық университеттерде жылдам қызметтік өсу мүмкін екені анықталды, бірақ респонденттердің көпшілігі айтарлықтай мансаптық табысқа 10 жылдан немесе одан да көп жұмыс істегеннен кейін жетеді. Лауазымдық өсу академиялық біліктілік, ғылыми үлес, басқарушылық қабілеттер және жеке қасиеттердің жиынтығына байланысты. Нәтижелер оқытушылар құрамының эмоционалды интеллектісін мақсатты түрде дамыту қажеттігін растайды. Зерттеу аясында эмоционалды интеллектіні дамытудың қадамдық моделі әзірленді, оған өзін-өзі бағалау, мақсат қою, оқыту мен тәжірибе, жұмыс ортасында дағдыларды қолдану, кері байланыс алу және үздіксіз жетілдіру кіреді.

Түйінді сөздер: эмоционалды интеллект, мансап, мансап таңдау, бейімделу, мансапты дамыту, мамандар, менеджерлер.

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ: ОТ ВЫБОРА ДО КАРЬЕРНОГО РОСТА

Кажимова К.Р. – PhD, старший преподаватель, Западно-Казахстанский университет имени М. Утемисова, г. Уральск, Республика Казахстан.

Хабадасhev Н.А. – магистр искусствоведческих наук, Западно-Казахстанский университет имени М. Утемисова, г. Уральск, Республика Казахстан.

Азамат Т. – кандидат педагогических наук, ассоциированный профессор, Toraighyrov university, г. Павлодар, Республика Казахстан.

Матаев Б.А. – PhD, ассоциированный профессор высшей школы педагогики, Павлодарский педагогический университет имени Элкей Марғұлан, г. Павлодар, Республика Казахстан.*

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современный профессиональный рынок характеризуется высокой интенсивностью конкуренции и возрастающей важностью эффективных межличностных коммуникаций, где эмоциональный интеллект приобретает особое значение для успешного профессионального роста. Настоящее исследование проведено с целью установления значимости эмоционального интеллекта на различных этапах профессиональной карьеры – от выбора специальности до карьерного роста в педагогических вузах Республики Казахстан. Основные задачи исследования включали: анализ теоретических концепций эмоционального интеллекта и его компонентов; изучение методов и подходов к развитию эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности; установление корреляции между уровнем эмоционального интеллекта и показателями профессионального развития; разработку модели развития эмоционального интеллекта для карьерного роста. Для решения поставленных задач была использована комплексная методология, включающая анализ литературы, анкетирование, тестирование по методике MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso), статистические и аналитические методы. В эмпирическом исследовании приняли участие 200 респондентов – преподавателей двух педагогических университетов Казахстана. В ходе исследования установлено, что высокая способность воспринимать и использовать эмоции связана с большей уверенностью в себе и меньшей частотой стрессов на работе, а умение управлять эмоциями положительно влияет на понимание эмоций других людей и общую удовлетворенность работой. Выявлено, что быстрое продвижение по службе в педагогических вузах возможно, однако чаще всего значительных карьерных успехов респонденты достигают после 10 и более лет работы. Продвижение по службе зависит от сочетания академической квалификации, научного вклада, управленческих способностей и личных качеств. Полученные результаты подтверждают необходимость целенаправленного развития эмоционального интеллекта у педагогических работников. В рамках исследования была разработана поэтапная модель развития эмоционального интеллекта, включающая самооценку, постановку целей, обучение и практику, применение навыков в рабочей среде, получение обратной связи и непрерывное совершенствование.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, карьера, выбор карьеры, адаптация, развитие карьеры, специалисты, менеджеры.

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PROFESSIONAL CAREERS: FROM SELECTION TO CAREER ADVANCEMENT

Kazhimova K.R. – PhD, Senior Lecturer, M. Utemisov West Kazakhstan University, Uralsk, Republic of Kazakhstan.

Khabadashev N.A. – Master of Art History, Senior Lecturer, M. Utemisov West Kazakhstan University, Uralsk, Republic of Kazakhstan.

Azamat T. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.

Matayev B.A. – PhD, Associate Professor, Higher School of Pedagogy, A. Margulan Pavlodar Pedagogical University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan.*

The relevance of the research topic is due to the fact that the modern professional market is characterized by intense competition and the growing importance of effective interpersonal communication, where emotional intelligence is particularly important for successful professional growth. This study was conducted to determine the significance of emotional intelligence at various stages of a professional career, from the choice of specialization to career advancement in pedagogical universities of the Republic of Kazakhstan. The main objectives of the study included: analysis of theoretical concepts of emotional intelligence and its components; study of methods and approaches to the development of emotional intelligence in professional activity; establishing a correlation between the level of emotional intelligence and indicators of professional development; the development of a model for emotional intelligence enhancement to support career advancement. To solve the set tasks, a comprehensive methodology was used, including literature

analysis, questionnaires, testing using the MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso) methodology, statistical and analytical methods. The empirical study involved 200 respondents – teachers from two pedagogical universities in Kazakhstan. The study found that a high ability to perceive and use emotions is associated with greater self-confidence and less frequent stress at work, while the ability to manage emotions has a positive effect on understanding other people's emotions and overall job satisfaction. It was found that rapid promotion in pedagogical universities is possible, but most often respondents achieve significant career success after 10 or more years of work. Career advancement depends on a combination of academic qualifications, scholarly contribution, managerial abilities, and personal qualities. The results confirmed the need for targeted development of emotional intelligence among teaching staff. As part of the study, a step-by-step model for developing emotional intelligence was developed, including self-assessment, goal setting, training and practice, application of skills in the work environment, receiving feedback, and continuous improvement.

Keywords: emotional intelligence, career, career choice, adaptation, career development, specialists, managers.

Кіріспе. Қазіргі кәсіби еңбек нарығы қарқынды бәсекелестік, үздіксіз өзгерістер және тиімді тұлғааралық қарым-қатынастың өсіп келе жатқан маңызымен сипатталады. Мұндай жағдайда эмоционалды интеллект ерекше маңызды, себебі ол адамға өз сезімдерін түсінуге ғана емес, сонымен қатар басқалардың сезімдерін тиімді анықтауға, талдауға және басқаруға мүмкіндік береді.

Кәсіби өсу контекстінде эмоционалды интеллект ұғымы жеке адамның өз эмоцияларын түсінумен ғана шектелмей, оларды басқалармен қарым-қатынаста басқару дағдыларын да қамтиды. Бұл тұрғыда эмпатия мен өзін-өзі реттеу сияқты эмоционалды интеллект факторлары мансап жолын таңдаудан кәсіби даму мен мансаптық өсуге дейінгі табысты кәсіби өсудің негізгі шарттары болып табылады.

Алайда эмоционалды интеллекттің мамандық таңдауға, жаңа жұмыс орнына бейімделуге, көшбасшылық дағдыларын дамытуға, мансаптық өсуге және кәсіби қызметтің басқа да аспектілеріне әсері толық зерттелмеген. Әсіресе эмоционалды интеллектіні дамыту әдістері мен тәсілдері және оның мансаптық өсудің барлық кезеңдеріне әсері, әсіресе педагогикалық жоғары оқу орындарының контекстінде жеткілікті зерттелмеген.

Зерттеудің мақсаты – кәсіп таңдаудан мансаптық дамуға дейінгі кәсіби мансаптың әртүрлі аспектілерінде эмоционалды интеллекттің маңыздылығын анықтап, мансаптық өсуді жеделдету үшін эмоционалды интеллектіні арттыруға арналған практикалық ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеудің практикалық маңызы келесі аспектілерде айқын көрінеді:

1. Дамытылған эмоционалды интеллектіні дамыту моделі педагогикалық жоғары оқу орындарының оқытушылары мен әкімшілігіне қызметкерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру, мансаптық өсуді жоспарлау және кадрлық саясатты жетілдіру үшін қолданылуы мүмкін.

2. Зерттеу нәтижелері болашақ мамандарға арналған оқыту бағдарламаларына эмоционалды интеллект компоненттерін енгізудің негізін қалай алады, әсіресе мұғалімдер мен басқа педагогикалық кадрларды даярлауда.

3. Дамытылған ұсыныстарды мансаптық кеңесшілер мен психологтар тұлғалардың кәсіби өзін-өзі анықтау, мамандық таңдау және мансапты жоспарлау процестерінде қолдана алады.

4. Эмоционалды интеллект пен мансаптық табыстың арасындағы корреляцияны анықтау ұйымдардағы кадрларды дамыту бағдарламаларын, оқыту курстары мен семинарларды жобалау кезінде қолданылуы мүмкін.

Материалдар және әдістер. Зерттеуге алынған материалдарға эмоционалды интеллект пен кәсіби мансапқа арналған ғылыми басылымдар, монографиялар мен мақалалар жатады. Атап айтқанда, кәсіби дамуда эмоционалды интеллектіні дамыту технологияларын қолдану тәжірибесіне арналған материалдар ерекше қызығушылық тудырады.

Зерттеу әдістері ретінде мыналар анықталды: зерттеу тақырыбы бойынша ғылыми және басқа да материалдарды зерттеуге бағытталған әдеби шолу; сауалнама; тестілеу; статистикалық әдістер; аналитикалық әдістер.

Осы зерттеу Қазақстандағы педагогикалық университет қызметкерлері арасында эмоционалды интеллект пен кәсіби мансаптық даму арасындағы байланысты анықтау мақсатында сандық сауалнама әдістемесі мен стандартталған психометриялық тестілеуді біріктіретін кесінді аралас әдістер зерттеу дизайнына негізделеді.

Эмпирикалық зерттеу педагогикалық мамандықтар бойынша қызметкерлерді сауалнама жүргізу және тестілеу негізінде жүргізілді. Екі педагогикалық университеттің (М. Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті мен Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті) ұжымдарында жұмыс істейтін 200 респондент (оқытушы) арасында олардың кәсіби қызметі, мансапқа қатынасы және эмоционалды интеллект деңгейі туралы ақпарат жинау мақсатында жалпы сауалнама жүргізілді. Анкета сұрақтары демографиялық деректерді, кәсіби лауазым туралы ақпаратты, жұмыс тәжірибесін, кәсіби жетістіктерді және мансаптық дамуды қамтиды. Сауалнама сұрақтары демографиялық деректерді, кәсіби лауазым туралы ақпаратты, жұмыс тәжірибесін, кәсіби жетістіктерді және мансаптық дамуды қамтиды. Осы мақсатта Mayer-Salovey-Caruso эмоционалды интеллект сауалнамасы қолданылады. Деректерді талдау барысында Пирсон корреляциясы қолданылды, себебі ол сандық

деректердің екі тобы арасындағы өзара байланысты анықтауға мүмкіндік береді. Бұл әдіс кәсіп таңдау мен мансаптық перспективаларға әсер ететін нақты факторларға байланысты эмоционалды интеллект компоненттерін анықтауға бағытталған. Сонымен қатар, респонденттердің мансаптық өсуін бағалау әдістемесі қолданылды. Бағалау кезінде келесі көрсеткіштер қолданылады: мансапты бастаған кездегі лауазым; қазіргі лауазым; жұмыс кезеңіндегі көтерілулер саны; жалпы еңбек өтілі; негізгі жетістіктер және мансаптық дамуға ықпал еткен факторлар.

Әдеби шолу – зерттеу тақырыбы бойынша ғылыми және әдістемелік материалдарды жүйелі түрде қарап шығу және сыни талдау. Бұл әдіс эмоционалды интеллекттің теориялық негіздерін, оның құрылымдық компоненттерін, даму механизмдерін және кәсіби мансаптың әртүрлі аспектілеріне әсерін зерттеуге бағытталған. Әдеби шолу аясында «эмоционалды интеллект» ұғымын анықтаудың қолданыстағы тәсілдері жүйеленіп, оның негізгі құрамдас бөліктері (эмоцияларды қабылдау, эмоцияларды мәселелерді шешу барысында пайдалану, эмоцияларды түсіну және эмоцияларды басқару) айқындалды. Сонымен қатар, кәсіби контексте эмоционалды интеллекттің диагностикалау және дамыту әдістері талданды. Білім беру саласында эмоционалды интеллект пен мансаптық табыс факторлары арасындағы байланысты зерттейтін еңбектерге ерекше назар аударылды.

Негізгі демографиялық және кәсіби айнымалылар бойынша жеткілікті өкілдікті қамтамасыз ету мақсатында стратификацияланған мақсатты үлгілеу әдісі қолданылды. Үлгілеу шеңберіне екі мекемеде жұмыс істейтін барлық оқытушылар мен әкімшілік қызметкерлер енгізілді, оған оқытушылардан профессорларға дейінгі әртүрлі академиялық лауазымдар және кафедра меңгерушілерінен деканға дейінгі әкімшілік лауазымдар кіреді. Стратификациялық айнымалылар мыналарды қамтыды: (1) академиялық атақ (оқытушы, аға оқытушы, қауымдастырылған профессор, профессор); (2) әкімшілік лауазым (кафедра меңгерушісі, декан); (3) кәсіби тәжірибесінің өтілімі (<5 жыл, 5-10 жыл, 10-20 жыл, >20 жыл); және (4) жыныс.

Осы іріктеу критерийлері негізінде қатысушылар мекеменің кадрлық дерекқоры арқылы анықталды. Анықталған қатысушыларды зерттеуге тарту бірнеше коммуникациялық арна арқылы жүзеге асырылды. Алғашқы байланыс университеттің ресми электрондық пошта жүйесі арқылы орнатылып, онда зерттеудің мақсаты, маңызы және қатысудың ерікті сипаты туралы толық ақпарат берілді. Бұдан бөлек, қосымша хабарландырулар факультет жиналыстары мен кафедралық отырыстарда жасалып, зерттеуге қатысу мүмкіндігі кеңінен түсіндірілді.

Зерттеу тобының мүшелері әлеуетті қатысушылардың сұрақтарына жедел жауап беріп, іріктеу талаптары мен зерттеу рәсімдері бойынша қажетті түсіндірмелер ұсынды. Қатысушыларды тарту үш ай бойы жүргізіліп, белгіленген уақыт аралығында іріктеу кезеңдері жүйелі түрде жүзеге асырылды. Бұл үдеріс зерттеу үшін қажетті үлгі көлеміне қол жеткізілгенге дейін жалғастырылды.

Сауалнаманы әзірлеу үдерісі психометриялық құралдарды құруға арналған әдіснамалық талаптарға сәйкес жүзеге асырылды. Бастапқы тармақтарды жасау мансаптық даму және эмоционалды интеллект саласындағы ғылыми әдебиеттерге жүйелі шолу жүргізуге, қолданыстағы валидті психодиагностикалық құралдарды талдауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының жоғары білім беру жүйесінің ерекшеліктеріне негізделді.

Әзірленген тармақтар жиынтығы сарапшылық бағалауға ұсынылды. Сарапшылар тобының құрамына екі ұйымдық психолог, екі білім беру зерттеушісі және бір адам ресурстары саласының маманы кірді. Сарапшылық бағалау барысында мазмұндық валидтілік, тармақтардың тілдік айқындығы, мәдени-контекстік жарамдылық, сондай-ақ құралдың толықтығы критерийлері қарастырылды. Сарапшылардың берген ұсынымдары негізінде тармақтарға түзетулер енгізіліп, артық элементтер алынып тасталды, ал жауап шкалалары бірыңғай стандартталған форматқа келтірілді.

Эмоционалды интеллекттің негізгі стандартталған өлшемі ретінде Mayer-Salovey-Caruso эмоционалды интеллект тесті (MSCEIT v2.0) қолданылды. MSCEIT – Mayer мен Salovey ұсынған эмоционалды интеллекттің төрт құрамдас бөліктен тұратын теориялық моделіне негізделген, қабілетке негізделген эмоционалды интеллекттің өнімділік өлшемі. Өзін-өзі бағалау әдістерінен айырмашылығы, MSCEIT эмоцияға қатысты мәселелерді шешу тапсырмаларындағы өнімділік арқылы нақты эмоционалды интеллект қабілеттерін бағалайды.

MSCEIT әдісі эмоционалды интеллекттің өлшеуде екі стандартталған бағалау тәсілін қолданады: консенсус бағалау және сарапшылық бағалау. Осы зерттеу шеңберінде сарапшылық консенсус бағалау әдісі таңдалды. Аталған тәсіл қатысушылардың жауаптарын эмоцияларды зерттеумен айналысатын мамандар құрайтын нормативтік үлгінің жауаптарымен салыстыруға негізделеді. Бұл әдіс алынған көрсеткіштердің объективтілігін қамтамасыз етіп, эмоционалды интеллекттің құрылымдық компоненттерін дәлірек бағалауға мүмкіндік береді.

Сарапшылық консенсус әдісінде бағалау алгоритмі иерархиялық құрылымға ие. Әрбір тапсырма бойынша бағалау кезінде қатысушының жауабы сол жауапты таңдаған сарапшылардың үлесімен салыстырылып, дұрыстылық көрсеткіші шығарылады. Бұл негізінде тапсырма ұпайлары әр тапсырмадағы элемент ұпайларын қосу арқылы есептеледі. Келесі деңгейде бөлім ұпайлары әр бөлімдегі екі тапсырма ұпайын орташа есеппен есептеу арқылы анықталады. Одан әрі аймақтық ұпайлар (тәжірибелік ЭИ және стратегиялық ЭИ) тиісті бөлім ұпайларын орташа есеппен есептеу арқылы шығары-

лады. Ақырында, жалпы ЭИ ұпайы барлық бөлім ұпайларын орташа есеппен есептеу арқылы анықталып, жалпы эмоционалды интеллект деңгейін көрсетеді.

Эмпирикалық деректерді жинаудың негізгі әдісі ретінде анкеталар қолданылды. Бірнеше тақырыптық блоктан тұратын құрылымдық анкета әзірленді. Бірінші блок респонденттер туралы демографиялық деректерді (жынысы, жасы, білім деңгейі) қамтыды, бұл зерттеу үлгісін сипаттауға мүмкіндік берді. Екінші бөлім респонденттердің кәсіби лауазымдары туралы ақпарат жинауға арналды, оған олардың қазіргі лауазымы, жоғары білім саласындағы жұмыс өтілі және мансабындағы жұмыс орындарының саны кірді. Үшінші сұрақтар жиынтығы респонденттердің кәсіби жетістіктерін (ғылыми дәрежелер мен атақтар, халықаралық жобаларға қатысу, ірі жобаларды басқару) және мансаптық өсуге ықпал ететін факторларды анықтауға бағытталды. Төртінші блок өзін-өзі бағалау сұрақтарын қамтыды: өзіне деген сенімділік, жұмыстағы стресс жиілігі, қиын жағдайларда эмоцияларды басқару қабілеті және басқа адамдардың эмоцияларын түсіну. Бесінші блок жұмысқа қанағаттану мен мансаптық перспективаларды бағалауға арналды, онда жұмысқа қанағаттану мен қанағаттанбаудың негізгі факторлары, оқыту мамандығын таңдау мотивтері және кәсіби даму жоспарлары анықталды.

Деректерді жинау бірнеше кезеңде жүргізілді. Бірінші кезеңде респонденттерге олардың кәсіби қызметі, мансаптық бағыты, эмоционалды құзыреттерін өзіндік бағалауы және жұмысқа қанағаттануы туралы ақпарат жинау мақсатында сауалнама жүргізілді. Сауалнама қағаздық анкеталар арқылы жеке түрде жүргізілді, бұл жауап беру деңгейінің жоғары болуын және толтыру сапасын қамтамасыз етті. Екінші кезеңде респонденттерге эмоционалды интеллект деңгейін объективті бағалау үшін MSCEIT әдістемесі қолданылды. Тестілеу осы әдістемені жүргізудің стандартты рәсімдеріне сәйкес жеке түрде өткізілді.

Нәтижелер мен талқылау. «Эмоционалды интеллект» ұғымы мен оның құрамдас бөліктерін талдау UNESCO-ның эмоционалды интеллектіні адамның болашақтағы табысын анықтайтын маңызды қабілеттердің бірі деп санайтынын көрсетті [1, б. 70]. Эмоционалды интеллект адамның өзін және өзгелердің эмоциялары мен сезімдерін бақылау, оларды тани білу және оларды ойлау мен әрекет бағыттарын басқару үшін қолдану қабілеті ретінде түсінілуі тиіс [2, б. 201]. Кейін D. Goleman бес компоненттік эмоционалды интеллект моделін әзірледі, ол адамның жеке қасиеттері мен когнитивтік сипаттамаларының комбинациясына негізделген аралас, иерархиялық модель болып табылады [3, б. 115].

Кәсіби қызмет ересек жасқа дейінгі тұлғаның дамуының негізгі детерминанты болып табылады. Бұл тұрғыдан алғанда, кәсіби мансаптың ерекшеліктерін, оның кәсіп таңдаудан бастап мансаптық өсу траекториясына дейінгі барлық құрылымдық элементтерін қарастыру маңызды теориялық және практикалық мәнге ие [4, б. 908]. Көптеген ғалымдар жұмыс мансабын қоғамда мойындалған, өзара ауысып отыратын кәсіби лауазымдар үлгілері ретінде анықтайды, олар билік, бедел және сыйақы бойынша реттеледі [5, б. 7]. Басқа ғалымдар мансапты адамның еңбек өтілінің уақыт бойынша өрбитін үдерісі ретінде қарастырады және барлық қызметкерлердің өз мансабы бар деп есептейді [6, б. 8]. Мансаптың табыстылығына жеке, нарықтық және әлеуметтік факторлар, сондай-ақ нақты әлеуметтік-еңбек жағдайынан туындайтын шарттар әсер етеді [7, б. 640].

Қазақстанда көптеген зерттеулер бар, олар көбінесе адамның табысты мансапқа жету жолындағы біртіндеп даму жолын көрсетеді. Сонымен бірге, олар балаларды кәсіпке дайындауға баса назар аударып, мектептен бастап еңбек саласына дейінгі үдерісті көрсетеді [8, бет 148]. Табысты мансапқа жету үшін эмоционалды интеллект пен цифрлық сауаттылықты қоса алғанда, XXI ғасырдың икемді дағдыларын дамыту қажеттігі атап көрсетілген [9, бет 105]. Қазақстандық авторлар тобы жас мамандардың мансапта табысқа жету мүмкіндіктерін зерттеп, олардың әртүрлі кедергілерге тап болатынын көрсетеді [10, р. 125].

Кәсіби мансапта эмоционалды интеллектіні дамыту әдістері мен тәсілдерін зерттейтін авторлардың пікірлерін атап өту қажет. Олардың қатарында эмоционалды интеллекттің көпөлшемді моделі тұжырымдамасын ұсынған R. Bar-On бар [11, б. 712; 12, б. 5].

C. Ана мен N. Singh басқару және көшбасшылықты дамыту контекстінде эмоцияларды бақылау мен басқаруды дамыту стратегиялары мен әдістерін қарастырады [13, б. 3; 14, б. 24].

A. Рысбекова, A. Абдраим және Y. Маннапова эмоционалды интеллектуалдық қабілеттерді дамыту қажеттілігіне назар аударады [15, б. 161].

Сауалнама нәтижелері (мәліметтерді статистикалық талдаудан кейін).

Демография. Сұхбат бергендердің арасында әйелдер басым (79%), ер адамдар азшылықты құрайды (21%). Қызметкерлердің басым бөлігі 36–45 жас (30%) және 46–55 жас (30%) аралығында. Алайда 24–35 жас аралығындағы жас мамандар тек 5%-ды құрайды, бұл салаға жастардың салыстырмалы түрде аз тартылатынын көрсетеді. Қызметкерлердің басым бөлігі магистр дәрежесіне ие (40%), бұл жоғары біліктілік деңгейін көрсетеді. Сондай-ақ қызметкерлердің едәуір бөлігі ғылым кандидаттары (20%) және ғылым докторлары (10%).

Кәсіби ақпарат. Оқытушылар құрамы барлық лауазымдардың 62%-ын құрайды. Төменгі деңгейдегі менеджерлер (білім беру бағдарламаларының жетекшілері) 30%-ды, ал орта деңгейдегі менеджерлер (декандар) 8%-ды құрайды. Қызметкерлердің жартысына жуығы (37,5%) 20 жылдан астам еңбек өтіліне ие, бұл команданың тұрақтылығы мен тәжірибесін айқындайды. Сонымен бірге, 5 жылдан аз уақыт жұмыс істегендер 24%-ды құрайды, бұл қызметкерлер құрамының біртіндеп жаңара бастағанын көрсетуі мүмкін. Қызметкерлердің басым көпшілігі (46%) үшін қазіргі лауазым жалғыз

жұмыс орны болып табылады, ал шамамен үштен бірі (27%) 2-3 немесе одан да көп жерде жұмыс істеген, бұл олардың мобильділігі мен жақсы жұмыс жағдайларын іздеуін көрсетуі мүмкін.

Жұмыстағы жетістіктер. Көпшілігі (65%) жұмыста жетістіктерге қол жеткізген, бұл олардың белсенді кәсіби қызметі мен өзін-өзі дамытуға ұмтылысын көрсетеді.

Эмоционалды интеллект және жұмысқа қанағаттану. Көптеген қызметкерлер өздеріне деген сенімділікті орташа деп бағалайды (52,5%), ал 42,5%-ы жоғары сенімділік деңгейін көрсетеді. Бұл олардың кәсіби қасиеттерін теңдестірілген түрде қабылдайтынын білдіруі мүмкін.

Жұмыстағы стресс қызметкерлердің басым көпшілігінде (57,5%) жиі немесе кейде кездеседі, ал сирек немесе мүлдем кездеспейді деп жауап бергендер 20% құрайды, бұл қанағаттанарлық жұмыс жағдайларын көрсетеді. Қызметкерлердің басым көпшілігі (70%) қиын жағдайларда эмоцияларын басқару қабілетін жақсы деп бағалайды, бұл дамыған эмоционалды интеллектіні көрсетеді. Қызметкерлердің едәуір бөлігі (67,5%) басқа адамдардың эмоцияларын жақсы түсінеді, бұл командадағы тиімді өзара әрекеттесу үшін маңызды.

Жұмысшылардың жартысына жуығы (47,5%) өз жұмысын 10 балдық шкала бойынша 5–7 балға бағалап, орташа қанағаттануды көрсетті. Алайда 27,5% өз жұмысын 8 балдан жоғары бағалап, жұмысына қанағаттанған қызметкерлердің бар екенін көрсетті. Қызметкерлердің қанағаттануына әсер ететін негізгі факторларға жақсы жұмыс жағдайлары (38,5%) және мансаптық өсу мүмкіндіктері (33%) жатады. Қанағаттанбаудың ең жиі айтылатын себептері – жалақының төмендігі (32,5%) және мансаптық өсу мүмкіндіктерінің жетіспеушілігі (25%). Мамандықты таңдаудағы негізгі факторлар – оқытуға деген сүйіспеншілік (30%) және білім беруге деген ұмтылыс (41%). Бұл қызметкерлердің білім беру саласына деген жоғары мотивациясын растайды. Алдағы жылдары мамандықты өзгертуді тек 23% ғана жоспарлап отыр, бұл таңдалған қызмет саласына деген тұрақты адалдықты білдіреді.

MSCEIT әдістемесінің нәтижелері 1-кестеде көрсетілген.

1 кесте – Эмоционалды интеллектіні бағалау

Эмоционалды интеллект компоненті	Орташа ұпай (100-ден)	Перцентильдік орын (rd)
Эмоцияларды қабылдау	68	73
Эмоцияларды мәселелерді шешу үшін пайдалану	76	83
Эмоцияларды түсіну	71	79
Эмоцияларды басқару	74	81
Жалпы ЭИ ұпайы	72,25	79

Жоғары білім беру саласының қызметкерлері эмоцияларды қабылдау дағдылары бойынша орташа көрсеткіш (73%) көрсетті, бұл олардың эмоционалдық сигналдарды тани және түсіндіре алатынын білдіреді, бірақ осы дағдыларды әрі қарай дамытуға әлеует бар. Эмоцияларды пайдалану көрсеткіші сәл жоғары (83%), бұл қызметкерлердің эмоцияларды мәселелерді шешуге және шешім қабылдауға қолдана алатынын көрсетеді, бірақ жетілдіруге әлі де мүмкіндік бар. Эмоцияларды түсіну деңгейі орташа (79%), бұл қызметкерлердің эмоционалдық жағдайларды талдап, түсіне алатынын көрсетеді. Эмоцияларды басқару дағдылары да орташа деңгейде (81%), бұл өз эмоцияларын бақылау және басқаларға эмоционалдық күйзелісті еңсеруге көмектесу қабілетін көрсетеді. Жалпы ЭИ көрсеткіші 79%-ды құрайды, бұл университет қызметкерлерінің эмоционалды интеллект деңгейі орташа екенін және оны оқыту мен дамыту арқылы жақсартуға болатынын көрсетеді. Нәтижелер жоғары оқу орындарында әртүрлі эмоционалды интеллект деңгейіндегі қызметкерлер, соның ішінде осы салада қосымша дамуды қажет ететін жаңадан келген оқытушылар жұмыс істейтінін айқындайды.

MSCEIT әдістемесінің нәтижелерін корреляциялық әдіспен алынған сауалнама деректерімен салыстыру 2-кестеде көрсетілген.

2 кесте – Корреляция нәтижелері

MSCEIT көрсеткіштері	Сауалнама бойынша көрсеткіштер	Кoeffициент корреляциясы
Эмоцияларды қабылдау	Өзін-өзі сенімділік	0,54
Эмоцияларды мәселелерді шешу үшін пайдалану	Стресс жиілігі	-0,61
Эмоцияларды түсіну	Қиын жағдайларда эмоцияларды басқару қабілеті	0,43
Эмоцияларды басқару	Басқалардың эмоцияларын түсіну	0,58
Жалпы ЭИ ұпайы	Жұмысқа қанағаттану	0,69

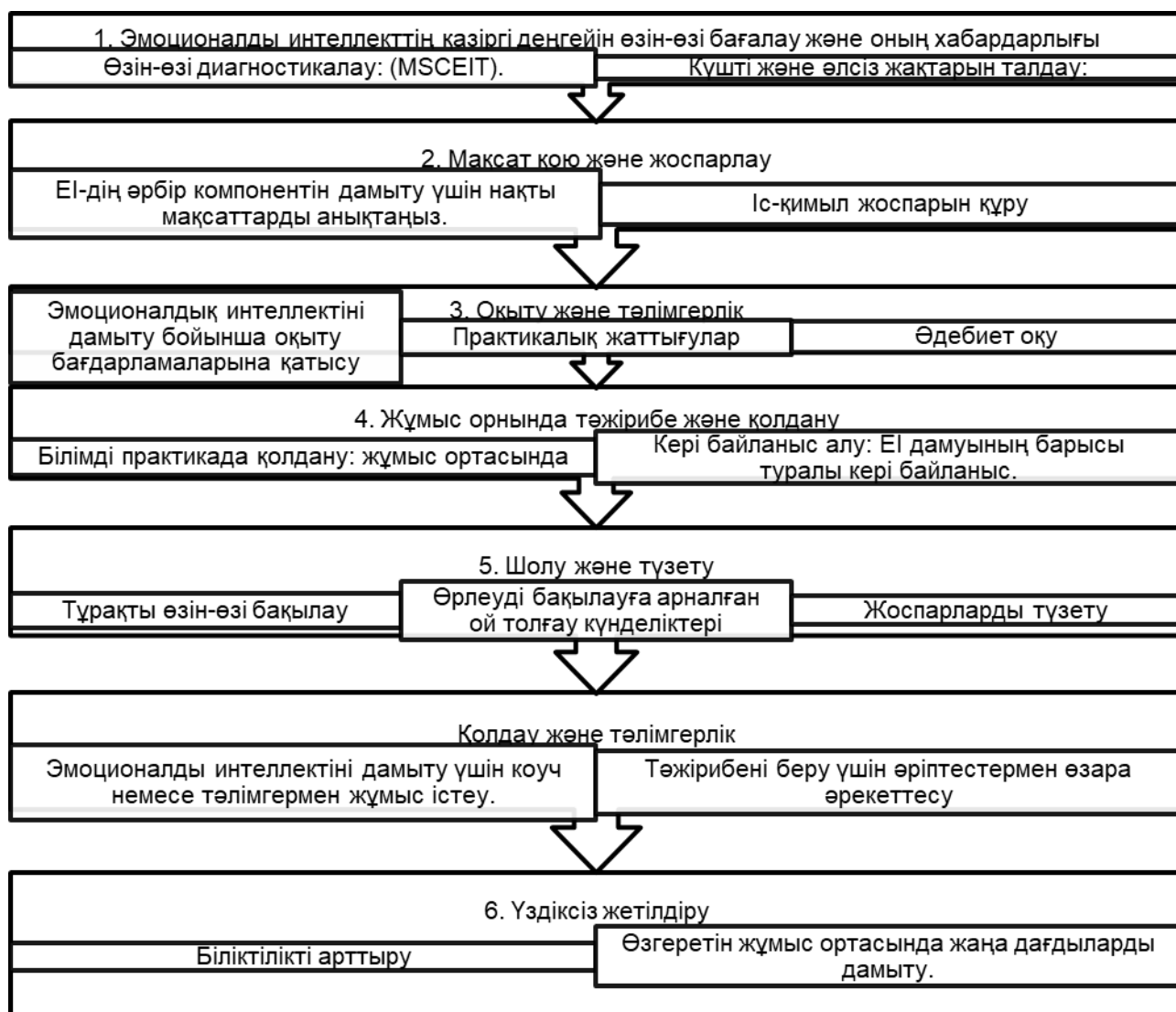
MSCEIT арқылы өлшенген эмоционалды интеллект көрсеткіштері мен сауалнама арқылы анықталған өзін-өзі бағалау мен жұмысқа қанағаттану көрсеткіштерінің кейбірі арасында корреляция бар. Мысалы, эмоцияларды қабылдау және пайдалану қабілетінің жоғары болуы өзіне деген сенімділіктің

артуымен және жұмыс кезіндегі стресс жағдайларының азаюымен байланысты екені анықталды, ал эмоцияларды басқару қабілеті басқалардың эмоцияларын түсінуге және жалпы жұмысқа қанағаттануға оң әсер етеді.

Адамдардың тек 20%-ы мансабын төменгі лауазымдардан бастаған. Олардың жартысы мектеп мұғалімі немесе оқытушы ретінде мансабын бастаған, себебі педагогикалық салада жұмыс істеуге мүмкіндік беретін тиісті білім алған. 30%-ы жоғары оқу орнында жұмыс істеуді бастаған бойда аға оқытушы лауазымына тағайындалған, бұл олардың жоғары білім саласына келгенге дейін де тиісті тәжірибесі немесе жоғары біліктілігі болғанын көрсетеді. Қазіргі уақытта 20%-ы оқыту қызметінде, кейбіреулері оны мансаптық қадам ретінде таңдаған. Жауап берушілердің 32%-ы аға оқытушы лауазымына, 30%-ы кафедра меңгерушісі лауазымына жеткен. Бұл әкімшілік құрылымдағы аралық қадам болып табылады және ол басқарушылық тәжірибе мен ғылыми қауымдастықтағы мойындауды талап етеді. 12%-ы доцент, 8%-ы факультет деканы болған. Соңғысы мансап баспалдағындағы үшінші деңгейді білдіреді.

Жұмыспен қамтылғаннан кейінгі алғашқы бес жыл ішінде респонденттердің 10%-ы қызметтік өсуге қол жеткізді. Алғашқы он жыл ішінде респонденттердің 40%-ы қызметтік өсуге қол жеткізді. Респонденттердің 30%-ы он жылдан астам уақыт ішінде қызметтік өсуге үміттенеді. Негізгі жетістіктер ретінде жоғары білім мен академиялық дәреже алу (60%) анықталды. Халықаралық жобаларға қатысу – 25%, бұл халықаралық ынтымақтастық пен тәжірибе алмасудың табысты мансап үшін маңыздылығын көрсетеді. Жауап берушілердің 15%-ы ірі жобаларды басқарды, бұл оларға көшбасшылық пен ұйымдастырушылық қабілеттерін көрсетуге мүмкіндік берді, бұл да мансаптық табысқа маңызды. Айқындалған мансаптық даму факторлары: ғылыми даму (40%), әкімшілік дағдылар (30%) және жеке қасиеттер (30%).

Кәсіби даму үшін эмоционалды интеллектіні дамыту бойынша ұсыныстар жасау тұрғысынан практикада 1-суретке сәйкес белгіленген модель ұсынылады.



1 сурет – Эмоционалды интеллектіні дамыту моделі

Өзірленген модель кәсіби даму барысында эмоционалды интеллектіні дамытуға бағытталған кезеңдік іс-шаралардың тізбектелген жүйесін ұсынады. Модельдің негізгі артықшылығы оның құрылымдық икемділігінде көрінеді: жекелеген кезеңдерді ұйымның ерекшеліктеріне, қатысушылардың бастапқы даярлық деңгейіне және нақты мақсаттарға сәйкес алмастыруға немесе түзетуге мүмкіндік береді. Бұл тәсіл әр түрлі кәсіби контекстте модельді тиімді қолдануды қамтамасыз етеді.

Бірінші қадам – өзін-өзі бағалау және эмоционалды интеллект деңгейіңізді түсіну, себебі алдымен өз деңгейіңізді немесе басқа адамның интеллектісін анықтауыңыз қажет. Екінші қадам – нақты жетілдіру мақсаттарын қою және іс-қимыл жоспарын әзірлеу. Оқыту мен тәжірибе – маңызды кезең және ол оқыту бағдарламалары мен практикалық жаттығулардан, сондай-ақ мамандыққа қатысты арнайы әдебиетті міндетті оқудан тұрады. Жұмыс ортасында немесе жұмыс орнында эмоционалды интеллекттің жаңа дағдылары мен жаңа кәсіби білімдерді тәжірибеде қолдану кезінде жаңа дағдылар тікелей қолданылады. Бұл кезеңде қызметкерге прогресті (немесе дамуды) көрсететін басшылық пен әріптестерден кері байланыс алу және қажет болған жағдайда өз мінез-құлқын түзету маңызды деп есептеледі. Модельдің қорытынды кезеңі үздіксіз кәсіби білім беру мен эмоционалды интеллект дағдыларын жетілдіруге бағытталған жүйелі іс-шараларды біріктіреді. Бұл кезеңнің әдіснамалық негізделуі қазіргі жұмыс ортасының жоғары динамикалылығымен, кәсіби талаптардың тұрақсыздығымен және ұйымдық құрылымдардың трансформациясымен анықталады. Осы жағдайларда басшылар мен тәлімгерлердің (коучтар, менторлар) кәсіби-психологиялық қолдауы дамудың тұрақтылығын қамтамасыз ететін маңызды механизм ретінде көрінеді.

Негізгі эмпирикалық нәтижелер көрсеткендей, оқытушылар құрамының эмоционалды интеллект деңгейі орташа есеппен 72,25 ұпайды (79-шы процентиль) құрайды, бұл эмоционалды құзыреттердің салыстырмалы түрде жақсы дамығанын көрсетеді, бірақ сонымен бірге әрі қарай дамуға елеулі әлеуеті бар екенін білдіреді. Айрықша атап өту керек, ең дамыған компонент – эмоцияларды мәселелерді шешу барысында қолдану (83-ші процентиль), бұл оқытудың ерекше сипатымен түсіндіріледі, себебі ол эмоционалды дағдыларды оқыту мен білім беру процесінде үнемі қолдануды талап етеді.

Корреляциялық талдау эмоционалды интеллект компоненттері мен кәсіби әл-ауқат көрсеткіштері арасында статистикалық маңызды байланыстарды анықтады. Эмоционалды интеллекттің жалпы деңгейі мен жұмысқа қанағаттану арасында ең жоғары корреляция ($r=0,69$) анықталды, бұл кәсіби қызметке оң көзқарас қалыптастыруда эмоционалды құзыреттердің орталық рөлін растайды. Эмоцияларды пайдалану қабілеті мен стресс жиілігі арасындағы теріс корреляция ($r=-0,61$) кәсіби күйзеліс пен стрессті басқару контекстінде дамыған эмоционалды интеллекттің қорғаныш функциясын көрсетеді.

Мансап траекторияларын талдау қазақстандық педагогикалық университеттерде кәсіби өсудің әртүрлі жолдары бар екенін көрсетті. Жауап берушілердің тек 10%-ы алғашқы бес жылда айтарлықтай мансаптық өсуге қол жеткізген. Бұл табысты академиялық мансапқа тек жоғары кәсіби құзыреттер ғана емес, сонымен қатар ғылыми капиталды жинақтауға, басқару дағдыларын дамытуға және кәсіби қауымдастықта бедел қалыптастыруға уақыт қажет екенін көрсетеді. Сонымен бірге мансаптық табысқа әсер ететін негізгі факторлар ретінде ғылыми жетістіктер (40%), әкімшілік қабілеттер (30%) және эмоционалды интеллектті қоса алғанда жеке қасиеттер (30%) анықталды.

Үлгіні жынысы мен жасы бойынша талдау оқытушылардың айтарлықтай феминизациясын (79% әйелдер) көрсетті, бұл эмоционалды интеллект бағдарламаларын әзірлегенде ескерілуі тиіс, себебі зерттеулер эмоционалды құзыреттердің көрінісінде белгілі бір жыныстық айырмашылықтарды көрсетеді. Жауап берушілердің жас құрамында 36-55 жас аралығындағы қызметкерлердің үлесі 60%-ды құрайды, бұл бір жағынан кәсіби құрамының салыстырмалы түрде жетілгенін, ал екінші жағынан тек 5%-ды құрайтын жас мамандарды тарту және ұстап қалу қажеттігін көрсетеді.

Зерттеу барысында анықталған мәселелер қатарына қаржылық өтемақыға қанағаттанудың жеткіліксіздігі (жауап бергендердің 32,5%-ы) және мансаптық өсу мүмкіндіктерінің шектеулі болуы (25%-ы) жатады. Бұл факторлар кәсіби құзыреттерді, соның ішінде эмоционалды интеллектіні дамытуға деген мотивацияға кері әсер етіп, жүйелі институционалды өзгерістерді қажет етеді.

Эмоционалды интеллектіні дамыту моделі академиялық ортаның институционалды ерекшеліктерін ескере отырып, эмоционалды оқытудың заманауи тәсілдерін біріктіретін практикалық құрал ретінде ұсынылады. Модельдің кезеңдік құрылымы – бастапқы өзін-өзі бағалаудан бастап үздіксіз кәсіби жетілдіруге дейін – эмоционалды интеллектіні дамыту үдерісін әрбір оқытушының жеке қажеттіліктері мен кәсіби дайындығының деңгейіне бейімдеуге мүмкіндік береді.

Модельдің маңызды құрамдас бөлігі ретінде кері байланыс тетіктері мен менторлық қолдау жүйесінің енгізілуі атап өтіледі. Аталған механизмдер жаңадан қалыптасып жатқан эмоционалды құзыреттердің тұрақтылығын қамтамасыз етіп, олардың кәсіби қызметте ұзақ мерзімді сақталуына және тиімді интеграциялануына негіз қалайды. Осылайша, кері байланыс пен менторлық қолдаудың үйлесімі модельдің тиімділігін арттырып, эмоционалды интеллектіні дамытудың орнықты нәтижелерін қамтамасыз етеді.

Қорытынды. Талапқа сай зерттеулерде ұсынылған теориялық қағидалар мен эмпирикалық деректер мансаптық даму контекстінде эмоционалды интеллектіні дамытудың заманауи бағдарламаларын әрі қарай зерттеу мен жетілдіру үшін негізгі іргетас қалыптастырады.

Сауалнама нәтижелері университет қызметкерлерінің жоғары білімі мен бай жұмыс тәжірибесі бар екенін көрсетеді. Олар жұмыс жағдайларына орташа қанағаттанатынын көрсетеді, алайда жалақы мен мансаптық перспективалар сияқты кейбір аспектілерге назар аудару қажет. Эмоционалды интеллект көрсеткіштері педагогикалық ортада оны дамытудың маңыздылығын айқындайды және жалпы алғанда ЭИ деңгейінің өте жоғары екенін көрсетеді, бұл қызметкерлер, студенттер мен басшылық арасындағы табысты өзара әрекеттестікке және білім беру үдерісінің сапасын жақсартуға ықпал етеді. Сонымен бірге нәтижелер мұғалімдерді даярлау саласында эмоционалды интеллектісі әртүрлі деңгейдегі қызметкерлер бар екенін көрсетті. Жалпы алғанда, MSCEIT әдістемесімен өлшенген эмоционалды интеллект көрсеткіштері мен сауалнама барысында анықталған өзін-өзі бағалау мен жұмысқа қанағаттанудың кейбір көрсеткіштері арасында корреляция бар. Мысалы, эмоцияларды қабылдау және пайдалану қабілетінің жоғары болуы өзіне деген сенімділіктің жоғары болуымен және жұмыс кезіндегі стресс жағдайларының азаюымен байланысты, ал эмоцияларды басқару қабілеті басқа адамдардың эмоцияларын түсінуге және жалпы жұмысқа қанағаттануға оң әсер етеді. Кәсіби дамуды бағалау нәтижелері мұғалімдерді даярлайтын оқу орындарында бұл академиялық біліктілік, ғылыми еңбектер, басқарушылық қабілет және жеке қасиеттердің үйлесіміне байланысты екенін көрсетеді. Жылдам қызметтік өсу мүмкін, бірақ респонденттердің көпшілігі 10 жылдан немесе одан да көп жұмыс істегеннен кейін ғана елеулі кәсіби жетістікке жетеді.

Өзірленген модель эмоционалды интеллект дағдыларын дамытумен қатар, оларды кәсіби практикада тиімді қолдану арқылы мансаптық өсуді қамтамасыз етуге бағытталған. Модельді эмпирикалық негіздеу нәтижелері мансаптық даму үдерісінде эмоционалды интеллектіні жетілдіруге арналған ұсынылған схеманың бірнеше маңызды артықшылықтарын көрсетті. Біріншіден, схема жеке тұлғаның эмоционалды интеллект деңгейін жүйелі түрде арттыруға мүмкіндік береді. Екіншіден, әріптестермен және басшылықпен кәсіби өзара әрекеттесу сапасын жақсартады. Үшіншіден, кәсіби қызметтің өнімділігі мен жалпы тиімділігін жоғарылатуға ықпал етеді.

ӘДЕБИЕТТЕР:

- 1 Никулина И.В. **Эмоциональный интеллект: инструменты развития** [Текст] / И.В. Никулина. – Самара: Издательство Самарского университета, 2022. – 82 с.
- 2 Salovey P. **Emotional intelligence** [Text] / P. Salovey // *Imagination, Cognition and Personality*. – 1990. – Vol. 9. – P. 185-211.
- 3 Гоулман Д. **Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта** [Текст] / Д. Гоулман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – 301 с.
- 4 Gómez-Leal R. et al. **The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review** [Text] / R. Gómez-Leal et al. // *Cambridge Journal of Education*. – 2021. – Vol. 52. – P. 1-21. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>.
- 5 Urquijo I., Extremera N., & Azanza G. **The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits** [Text] / I. Urquijo, N. Extremera, G. Azanza // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2019. – Vol. 16. – P. 1-13 <https://doi.org/10.3390/ijerph16234809>.
- 6 Wang N., Luan Y., Zhao G., Ma R. **The antecedents of career decision self-efficacy: a meta-analysis on 20 years of research** [Text] / N. Wang, Y. Luan, G. Zhao, R. Ma // *Career Development International*. – 2023. – Vol. 6/7(28). – P. 633-648. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0092>.
- 7 Aspanova G., Turgunbaeva B. **The impact of soft skills on the development of a teacher's personal brand** [Text] / G. Aspanova, B. Turgunbaeva // *Journal "Pedagogy and Psychology"*. – 2024. – Vol. 3(60). – P. 144-153. <https://doi.org/10.51889/2960-1649.2024.60.3.014>.
- 8 Оспанова Ж.Б. **Психология управления** [Текст] / Ж.Б. Оспанова. – Алматы: Evero, 2017. – 168 с.
- 9 Абдирайымова Г.С., Биекенов К.У. **Молодые Ученые Казахстана: опыт построения научной карьеры** [Текст] / Г.С. Абдирайымова, К.У. Биекенов // *Социологические исследования*. – 2019. – №2. – С. 119-129.
- 10 Poliak M., Oana M.S., Elvira N. **The Role of Emotional Intelligence in the Career Development of Employee in Public Organizations** [Text] / M. Poliak, M.S. Oana, N. Elvira // *Innovative Models to Revive the Global Economy*. – Sciendo, 2020. – Vol. 3. – P. 705-719. <https://doi.org/10.2478/9788395815072-070>.
- 11 Coleman A., & Ali A. **Emotional Intelligence: Its importance to professional services team members during challenging times** [Text] / A. Coleman, A. Ali // *Management in Education*. – 2022. – Vol. 39(2). – P. 1-7. <https://doi.org/10.1177/08920206221085794>.
- 12 Ana C. **The Contribution of Emotional Intelligence to Human Resource Development and Career Success: a Review** [Text] / C. Ana // *European Journal of Economics and Business Studies*. – 2021. – Vol. 2 (7). – P. 1-11. <https://doi.org/10.26417/628dhv60q>.
- 13 Singh N., Warriar U. & Bharti T. **Emotional intelligence strategies to achieve subjective career success: implications for learning and development in knowledge industry** [Text] / N. Singh, U. Warriar, T. Bharti // *Development and Learning in Organizations*. – 2019. – Vol. 34. – P. 23-26. <https://doi.org/10.1108/dlo-10-2019-0229>.

14 РЫСБЕКОВА А., АБДРАИМ А., МАННАПОВА У.С. Эмоциональный интеллект как основа профессиональной успешности будущего учителя [Текст] / А. Рысбекова, А. Абдраим, У.С. Маннапова // Вестник НАН РК. – 2022. – №4. – С. 156-172.

REFERENCES:

- 1 Nikulina I.V. *Emocional'ny'j intellekt: instrumenty' razvitiya* [Emotional intelligence: tools for development]. Samara, Izdatel'stvo Samarskogo universiteta, 2022, 82 p. (In Russian)
- 2 Salovey P. *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 1990, vol. 9, pp. 185-211.
- 3 Goulman D. *Emocional'noe liderstvo: iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove e'mocional'nogo intellekta* [Emotional leadership: the art of managing people based on emotional intelligence]. Moscow, Alpina Biznes Buks, 2015, 301 p. (In Russian)
- 4 Gómez-Leal R. et al. The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal of Education*, 2021, vol. 52, pp. 1-21. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1927987>.
- 5 Urquijo I., Extremera N., Azanza G. The Contribution of Emotional Intelligence to Career Success: Beyond Personality Traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019, vol. 16, pp. 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234809>.
- 6 Wang N., Luan Y., Zhao G., Ma R. The antecedents of career decision self-efficacy: a meta-analysis on 20 years of research. *Career Development International*, 2023, vol. 6/7(28), pp. 633-648. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0092>.
- 7 Aspanova G., Turgunbaeva B. The impact of soft skills on the development of a teacher's personal brand. *Journal "Pedagogy and Psychology"*, 2024, vol. 3(60), pp. 144-153. <https://doi.org/10.51889/2960-1649.2024.60.3.014>.
- 8 Ospanova Zh.B. *Psihologiya upravleniya* [Psychology of management]. Almaty, Evero, 2017, 168 p. (In Russian)
- 9 Abdirajymova G.S., Biekenov K.U. *Molody'e ucheny'e Kazakhstana: opyt' postroeniya nauchnoj kar'ery* [Young scientists of Kazakhstan: experience of building a scientific career]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2019, no. 2, pp. 119-129. (In Russian)
- 10 Poliak M., Oana M.S., Elvira N. The role of emotional intelligence in the career development of employee in public organizations. *Innovative Models to Revive the Global Economy, Sciendo*, 2020, vol. 3, pp. 705-719. <https://doi.org/10.2478/9788395815072-070>.
- 11 Coleman A., Ali A. Emotional Intelligence: Its importance to professional services team members during challenging times. *Management in Education*, 2022, vol. 39(2), pp. 1-7. <https://doi.org/10.1177/08920206221085794>.
- 12 Ana C. The Contribution of Emotional Intelligence to Human Resource Development and Career Success: a Review. *European Journal of Economics and Business Studies*, 2021, vol. 2(7), pp. 1-11. <https://doi.org/10.26417/628dhv60q>.
- 13 Singh N., Warriar U., Bharti T. Emotional intelligence strategies to achieve subjective career success: implications for learning and development in knowledge industry. *Development and learning in organizations*, 2019, vol. 34, pp. 23-26. <https://doi.org/10.1108/dlo-10-2019-0229>.
- 14 Rysbekova A., Abdraim A., Mannapova U.S. *Emocional'ny'j intellekt kak osnova professional'noj uspešnosti budushchego uchitelya* [Emotional intelligence as the basis of professional success of the future teacher]. *Vestnik NAN RK*, 2022, no. 4, pp. 156-172. (In Russian)

Авторлар туралы мәлеметтер:

Кажимова Карылгаш Рахымовна – PhD, аға оқытушы, М.Өтемисов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Қазақстан Республикасы, 090000, Орал қ., Нұрсұлтан Назарбаев даңғ. 162, e-mail: kkr_1980@mail.ru.

Хабадашев Нурдаулет Аскарович – өнертану магистрі, аға оқытушы, М. Өтемисов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Қазақстан Республикасы, 090000, Орал қ., Нұрсұлтан Назарбаев даңғ. 162, e-mail: nurdaulet1978@mail.ru.

Азамат Тілеуберді – педагогика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Toraighyrov university, Қазақстан Республикасы, 140000, Павлодар қ., Ломов көш. 64, e-mail: tleu_sal@mail.ru.

Матаев Берик Айтбаевич* – PhD, педагогика жоғары мектебінің қауымдастырылған профессоры, Әлкей Марғұлан атындағы Павлодар педагогикалық университеті, Қазақстан Республикасы, 140000, Павлодар қ., Олжабай батыр көш. 60, тел.: +77473455595, e-mail: matayevba@pspu.kz.

Кажимова Карылгаш Рахымовна – PhD, старший преподаватель, Западно-Казахстанский университет имени М. Утемисова, Республика Казахстан, 090000, г. Уральск, пр. Нурсултан Назарбаев 162, e-mail: kkr_1980@mail.ru.

Хабадашев Нурдаулет Аскарлович – магистр искусствоведческих наук, Западно-Казахстанский университет имени М. Утемисова, Республика Казахстан, 090000, г. Уральск, пр. Нурсултан Назарбаев 162, e-mail: nurdaulet1978@mail.ru.

Азамат Тлеуберды – кандидат педагогических наук, ассоциированный профессор, Toraighyrov university, Республика Казахстан, 140000, г. Павлодар, ул. Ломова 64, e-mail: tleu_sal@mail.ru.

Матаев Берик Айтбаевич* – PhD, ассоциированный профессор высшей школы педагогики, Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан, Республика Казахстан, 140000, г. Павлодар, ул. Олжабай батыра 60, тел.: +77473455595 e-mail: matayevba@pspu.kz.

Kazhimova Karylgash Rahymovna – PhD, Senior Lecturer, M.Utemisov West Kazakhstan University, Republic of Kazakhstan, 090000, Uralsk, 162 Nursultan Nazarbayev Ave., e-mail: kkr_1980@mail.ru.

Khabadashev Nurdaulet Askarovich – Master of Art History, Senior Lecturer, M.Utemisov West Kazakhstan University, Republic of Kazakhstan, 090000, Uralsk, 162 Nursultan Nazarbayev Ave., e-mail: nurdaulet1978@mail.ru.

Azamat Tleuberdy – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Toraighyrov University, Republic of Kazakhstan, 140000, Pavlodar, 64 Lomov Str., e-mail: tleu_sal@mail.ru.

Matayev Berik Aitbayevich* – PhD, Associate Professor of the Higher School of Pedagogy, A.Margulan Pavlodar Pedagogical University, Republic of Kazakhstan, 140000, Pavlodar, 60 Olzhabay Batyr Str., tel: +77473455595, e-mail: matayevba@pspu.kz.

МРНТИ 06.81.55

УДК 339.138

<https://doi.org/10.52269/SKVC2622128>

НЕЙРОМАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ВОСПРИЯТИЯ СТУДЕНТАМИ ОНЛАЙН-ЗАНЯТИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Казыбаева А.М. – PhD, ассоциированный профессор, Школа менеджмента, Алматы Менеджмент Университет, г. Алматы, Республика Казахстан.

Смыкова М.Р. – кандидат экономических наук, ассоциированный профессор, профессор Школы менеджмента, Алматы Менеджмент Университет, г. Алматы, Республика Казахстан.

Абужалитова А.А.* – магистр экономических наук, старший преподаватель, Школа менеджмента, Алматы Менеджмент Университет, г. Алматы, Республика Казахстан.

В статье проведены нейромаркетинговые исследования восприятия студентами онлайн-занятий с использованием искусственного интеллекта в виде цифрового аватара. Цель данной статьи – провести анализ теоретического материала и описать эксперимент с применением методов нейромаркетинга для сравнения уровня восприятия видеолекций с использованием искусственного интеллекта (цифрового аватара) и видеолекций с участием реального преподавателя. Актуальность рассматриваемой темы связана с усилением роли цифровых технологий и расширением применения онлайн-обучения. Для оценки уровня восприятия видеолекций студентами было использовано оборудование Face Reading, с помощью которого проводились нейромаркетинговые исследования. Восприятие студентами лекционного материала рассматривалось через призму различных негативных, позитивных и нейтральных эмоций. Эмпирические исследования показали, что цифровой аватар вызывает у студентов преимущественно негативные эмоции, что отрицательно сказывается на процессе усвоения и запоминания материала. В то же время лекции с участием реального преподавателя демонстрировали более низкие показатели интенсивности эмоциональных реакций, однако характеризовались большим количеством положительных эмоций и низким уровнем отрицательных. В целом, опираясь на результаты проведенного исследования, можно сделать вывод, что лекции с использованием цифрового аватара снижают уровень восприятия и степень усвоения информации студентами.

Ключевые слова: искусственный интеллект (ИИ), нейромаркетинг, онлайн-занятия, образование, цифровой аватар, эмоции.

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТТІ ПАЙДАЛАНА ОТЫРЫП, СТУДЕНТТЕРДІҢ ОНЛАЙН САБАҚТАРДЫ ҚАБЫЛДАУЫН НЕЙРОМАРКЕТИНГТІК ЗЕРТТЕУ

Қазыбаева А.М. – PhD, қауымдастырылған профессор, Менеджмент мектебі, Алматы Менеджмент Университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы.

Смыкова М.Р. – экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Менеджмент мектебінің профессоры, Алматы Менеджмент Университеті, Алматы қ., Қазақстан Республикасы.