

Торайғыров университетінің
ҒЫЛЫМИ ЖУРНАЛЫ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайғыров университета

**ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТІНІҢ
ХАБАРШЫСЫ**

Педагогикалық сериясы
1997 жылдан бастап шығады



**ВЕСТНИК
ТОРАЙҒЫРОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

Педагогическая серия
Издается с 1997 года

ISSN 2710-2661

№ 4 (2020)

Павлодар

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
Торайгыров университета

Педагогическая серия
выходит 4 раза в год

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о постановке на переучет периодического печатного издания,
информационного агентства и сетевого издания

№ KZ03VPYU00029269

выдано

Министерством информации и коммуникаций
Республики Казахстан

Тематическая направленность

публикация материалов в области педагогики,
психологии и методики преподавания

Подписной индекс – 76137

Бас редакторы – главный редактор

Бегентаев М. М.

д.э.н., профессор

Заместитель главного редактора

Ответственный секретарь

Пфейфер Н. Э., *д.п.н., профессор*

Нургалиева М. Е., *PhD доктор*

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Абибуллаева А.,

д.п.н., профессор

Бурдина Е. И.,

д.п.н., профессор

Жумагаева Е.,

д.п.н., профессор

Фоминых Н. Ю.,

д.п.н., профессор (Россия)

Снопкова Е. И.,

к.п.н., профессор (Белоруссия)

Мирза Н. В.,

д.п.н., профессор

Донцов А. С.,

доктор PhD

Шокубаева З. Ж.,

технический редактор

За достоверность материалов и рекламы ответственность несут авторы и рекламодатели

Редакция оставляет за собой право на отклонение материалов

При использовании материалов журнала ссылка на «Вестник Торайгыров университета» обязательна

А. А. Кудышева, А. А. Аженов

Торайгыров университет,
Республика Казахстан, г. Павлодар

ОЦЕНИВАНИЕ ЦЕЛЕЙ И МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРЫ И ПРИНЯТИИ КАРЬЕРНЫХ РЕШЕНИЙ

В данной статье описывается и демонстрируется новый подход к оценке целей и мотивов студентов, участвующих в процессе принятия решений и планирования карьеры. Участники сформировали пять стремлений карьерного роста, оценили каждое стремление по нескольким параметрам (самоэффективность, ожидаемые результаты, чувство призвания, духовное значение и материализм) и завершили измерения концептуально связанных и не связанных переменных. Результаты показали адекватную или сильную внутреннюю непротиворечивость оценок шкалы оценки стремлений, а характер корреляций подтверждает конвергентную. Мы пришли к выводу, что стратегия развития карьеры имеет большой потенциал как гибкий и эффективный инструмент для использования в исследованиях и практике развития карьеры.

Ключевые слова: профессионально-карьерная деятельность, карьерное развитие личности, карьерные цели, самоэффективность.

Введение

Личные цели играют решающую роль в целостности жизни любого человека (Locke & Latham, 2002). Цели помогают направлять и поддерживать поведение при выполнении задач, которые могут принести лишь отдаленное вознаграждение. Следовательно, эффективное целеполагание явно важно при принятии решений о карьере, сложном процессе, часто требующем отсрочки получения вознаграждения, тщательного определения приоритетов и планирования, а также личных действий.

Карьерные консультанты (Career Counselor) в один голос признают преимущество целеполагания. Исследования в сфере карьерного консультирования показывают то, что правильно структурированные цели

и высокий уровень вовлеченности в целенаправленное поведение приводят к улучшению психического здоровья и удовлетворенности. Эффективность работы со студентами обратившиеся за помощью профессионального консультанта по вопроса карьеры, так же повышается по средствам использования эффективных стратегий постановки целей. Многие специалисты по вопросам развития карьеры используют специальные подходы для оценки идиосинкразических целей клиентов. Однако стратегии оценки роли личных целей в процессе развития карьеры не получили должного отклика в исследовательской литературе.

Цель этой статьи – описать, предоставить пример и представить первоначальные данные для нового подхода к оценке целей и мотивации студентов, участвующих в процессе принятия решений и планирования карьеры. Источником вдохновения для нашего подхода является психология личности, где исследователи разработали стратегии для изучения того, в какой степени индивидуальные приоритеты, цели и направленности определяют изменчивость благополучия (Brunstein, 1993; Canter, 1990; Emmons, 1999); Klinger, 1987; Little, 1989). Обычно в этом исследовании такие цели определяются как «персонализированный выбор, который люди делают, когда они направляют свою жизнь к определенным результатам» (Emmons & Kaiser, 1996, стр. 81), и оценивает цели людей, для этого участников попросили генерировать список стремлений, которые они в настоящее время пытаются выполнить. Затем участники оценивают каждое стремление по нескольким критериям (например, самоэффективность, сложность, значимость) или сообщают о поведении, которое связано с достижением этого конкретного стремления. Хотя системы личных целей в литературе о личности обычно оцениваются без учета конкретной области жизни, метод измерения хорошо поддается адаптации для использования при оценке целей в определенной области. Для данной статьи мы адаптировали показатель личных стремлений Эммонса (1986, 1999), определяемый как вещи, которые люди «обычно или характерно пытаются делать в своем повседневном поведении» (Emmons, 1996, p. 32), для использование в сфере развития карьеры.

Есть два основных преимущества использования подхода стремлений для измерения целей и мотивации карьерного роста. Во-первых, подход стремлений обеспечивает полезную стратегию для оценки номотетических мотивов идеографических целей (Emmons, 1999). Таким образом, этот подход позволяет исследователям оценивать индивидуальные различия в степени, в которой участники руководствуются определенными типами мотивов

(которые исследователь может указать), когда они преследуют каждую из своих собственных самопроизведенных целей.

Данная статья может представлять интерес для докторантов, магистрантов и ученых заинтересованных в понимании характеристик основных мотивов студентов при достижении своих целей в дополнение к конкретному содержанию целей или независимо от него. В статье вопросы построения карьеры и карьерного целеполагания рассматриваются через призму социальной когнитивной теории карьеры (SCCT; Lent, Brown & Hackett, 1994).

SCCT (Lent et al., 1994) утверждает, что люди проявляют свободу воли через взаимодействие своих убеждений в самооэффективности, ожиданий результатов и личных целей, связанных с конкретными задачами, с которыми они сталкиваются в процессе принятия решений и планировании карьеры. Уверенность в самооэффективности относится к уверенности в своей способности эффективно выполнять задачи, в то время как ожидание результатов относится к убеждениям людей о результатах выполнения этих самых задач. Личные цели, в свою очередь, относятся к намерениям выполнять задачи или получать результаты. Согласно данной теории, студенты скорее всего сохраняют целенаправленное поведение, в отношении которого у них высокий уровень самооэффективности, при условии, что как итог такого поведения будут получены ценные и значимые результаты. Социально когнитивная теория карьеры рассматривает процесс планирования карьеры как неотъемлемую часть развития интересов, выбора поведения и производительности труда. Ключевым аспектом данной теории является большой акцент на самооэффективность человека и ожидания результатов от конкретной задачи. Существующие подходы данных конструктов нацелены на определенные области задач (такие например, как принятие карьерных решений) но они не направлены на изучение уникальных, конкретных задач создаваемых человеком. В рамках данного исследования студентов попросили определить свои цели развития карьеры и оценить каждую с точки зрения их самооэффективности (уверенность в успешном достижении цели) и ожидаемых результатов (вероятность того, что достигаемая цель приведет к успешной карьере) для этой конкретной цели.

Второе преимущество подхода, основанного на изучение стремлений – его гибкость и эффективность для оценки особенностей мотивов людей в достижении целей. Традиционные подходы к измерению различных аспектов достижения цели обычно требуют использования отдельных шкал измерения, состоящих из нескольких пунктов, для каждой переменной для получения надежных оценок. Таким образом, гибкость

и эффективность повышаются за счет подхода стремлений, так как после того, как стремления участников сформированы, исследователи могут оценивать несколько представляющих интерес переменных, используя один критерий рейтинга для каждой переменной. Это преимущество может быть особенно полезным при исследовании недостаточно изученных областей, для которых психометрически обоснованные шкалы еще не разработаны. Чтобы проиллюстрировать этот момент, мы предлагаем три дополнительных примера, взятых из недостаточно изученных тем в сфере карьеры: духовность и религия, призвание и призвание, а также материализм.

Связанная с этим область исследований предполагает, что многие люди могут подходить к своему карьерному росту в свете своего призвания. Дик и Даффи недавно определили «призвание» как ориентацию на работу, мотивированную трансцендентным или внешним призывом интегрировать работу с общим ощущением цели и значимости в жизни, а также с ценностями и целями, «ориентированными на других». Несмотря на методологические ограничения, исследования показали, что люди, которые относятся к работе как к призванию, рассказывают о более высоких уровнях общего и конкретного рабочего благополучия по сравнению с теми, кто использует другие подходы к работе (например, Davidson & Caddell, 1994; Treadgold, 1999; Wrzesniewski, Макколи, Розин и Шварц, 1997). Однако, как и в случае с конструктами, связанными с духовностью и религиозностью, исследователи не оценили степень, в которой участники воспринимают цели процесса принятия решений о карьере как мотивированные чувством призвания.

Третья область исследования нацелена на феномен подхода к карьере как к средству достижения материалистических целей; то есть путь к росту власти, статуса или богатства. Материалистические цели связаны с повышением ценности финансовой безопасности и снижением ценности отношений (Richins & Dawson, 1992), и было продемонстрировано, что весьма материалистичные люди жертвуют меньше денег на благотворительность и церкви, меньше жертвуют семье и больше тратят на себя по отношению к менее материалистичным людям (Белк, 1984). Так же было обнаружено, что материализм отрицательно коррелирует с чувством собственного достоинства и удовлетворенностью жизнью и положительно с завистью (Belk, 1984). Свидетельства, касающиеся внешней трудовой мотивации, конструкции, концептуально связанной с материализмом, сложны, но предполагают, что внешние факторы часто пагубно влияют на желаемое отношение к работе и результаты (например, творчество, когнитивная гибкость и решение проблем; Gagne & Deci, 2005)

Мы полагаем, что подход стремлений имеет большой потенциал для лучшего понимания факторов, влияющих на различные пути, через которые люди развивают свою карьеру. Далее в данной статье раскрываются способы применения стратегий карьерного стремления для оценки убеждений в самооффективности и ожиданий результатов, которых придерживаются участники для каждой из идиосинкразических целей карьерного роста, о которых они сообщают. Исследуются надежность внутренней согласованности и конструктивная валидность этого подхода к оценке, включая изучение корреляций между стремящимися оценочными шкалами и измерениями концептуально сходных и несходных критериальных переменных. Наши ожидания относительно характера этих корреляций были следующими:

Взаимосвязи шкалы оценки стремлений. Самооффективность и ожидаемые результаты Стремления будут более тесно связаны друг с другом, чем с оценками по переменным стремлений, концептуализированным как менее схожие (Чувство призвания, Духовные и Материалистические стремления). Точно так же чувство призыва к стремлениям и духовные стремления будут более тесно связаны друг с другом, чем с менее концептуально подобными переменными стремлений (стремлениями к самооффективности и ожидаемым результатам), и будут отрицательно связаны со стремлениями к материализму.

Связь шкал оценки стремлений с показателями черт характера. Самооффективность и ожидаемый результат Стремления будут более тесно связаны с оценками шкалы самооффективности решения о карьере и внутренней мотивацией к работе, чем с внешней мотивацией, призванием, смыслом жизни, религиозной приверженностью и материализмом. Чувство призвания к стремлениям будет сильно коррелировано с оценками по шкале призвания, положительно связано с внутренней мотивацией работы, смыслом жизни и религиозной приверженностью и отрицательно связано с оценками по шкале материализма. Духовные стремления будут сильно коррелированы с религиозной приверженностью, положительно связаны с внутренней мотивацией работы, смыслом жизни и оценками по шкале призвания, а также отрицательно коррелированы с оценками по шкале материализма. Наконец, «Стремления к материализму» будут положительно связаны с оценками по шкале материализма и внешней мотивацией к работе.

Методы исследования

Стремления к карьерному росту и оценка стремлений. Студентам было представлено описание концепции стремления к развитию карьеры, а затем их попросили перечислить пять из их текущих стремлений в открытом

формате с завершением предложения. Эти инструкции, адаптированные из меры личных стремлений Эммонса (1999). Затем студентам было предложено оценить каждое стремление по нескольким критериям с использованием 5-балльной шкалы (1 = Совсем не верно, 2 = В небольшой степени, 3 = В умеренной степени, 4 = В значительной степени, 5 = Это полностью соответствует действительности. правда). Эти критерии включали в себя степень, в которой участники (а) были уверены, что они могут достичь цели, (б) рассматривали цель как полезную для их успешной карьеры, (в) преследовали цель из-за чувства призвания, (г) оценивали цель как духовную по своей природе и (д) рассматривали цель как связанную с обретением власти, статуса или богатства. Эти оценки были суммированы для каждой категории по пяти стремлениям, в результате чего было получено пять шкал оценки стремлений, обозначенных как Самость – Стремления к эффективности, стремления к ожидаемым результатам, чувство призвания к стремлениям, духовные стремления и стремления к материализму. Для каждой шкалы более высокие баллы указывают на более высокие уровни измерения, измеряемого шкалой.

Выводы

Основная цель данной статьи состояла в том, чтобы проиллюстрировать полезность стратегии развития карьеры как гибкого и эффективного подхода к оценке номинальных оценок идеографических целей в процессе принятия решений о карьере. С этой целью были продемонстрированы надежность оценок стремления к развитию карьеры и показали предсказуемые закономерности конвергентной и дискриминантной валидности как среди оценок стремления к оценке, так и между этими рейтингами и баллами по мерам концептуально связанных и не связанных переменных критериев.

Как сказано во введении, у метода стремления к карьерному росту есть два основных преимущества. Во-первых, это дает исследователям возможность исследовать номотетические мотивы для идеографических целей. Это означает, что можно идентифицировать широкие индивидуальные различия между людьми, которые связаны с конкретными идиосинкразическими целями, о которых сообщают люди. Например, два человека могут иметь соответствующие цели – поговорить с международным работником по развитию и поступить в медицинский институт для обучения на хирурга. На первый взгляд, эти цели могут иметь мало общего и не казаться полезными для понимания сходства и различий между двумя людьми, у которых они есть, помимо выявления различий в профессиональных устремлениях. Однако, позволив этим двум людям оценить свои цели, мы можем обнаружить, что оба они считают их вдохновленными чувством призвания. Человек, который

стремится стать хирургом, может также оценить эту цель как имеющую отношение к достижению статуса и материального благополучия. Кроме того, первый человек может выражать высокую степень уверенности в том, что заявленная цель может быть достигнута и что это будет важным шагом в построении успешной карьеры, тогда как второй человек может выразить низкую уверенность в том, что цель может быть достигнута, даже если воспринимать цель как полезную для достижения карьерного успеха. Таким образом, с этими двумя идиосинкразическими целями в качестве отправной точки можно определить относительное положение этих людей по измерениям индивидуальных различий, чтобы проиллюстрировать сходства или различия между ними, которые не очевидны иным образом.

Список использованных источников

1 **Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M.** The Work Preference Inventory : Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. In *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1994. – 66. – P. 950–967.

2 **Belk, R. W.** Three scales to measure constructs related to materialism : Reliability, validity, and relationships to measures of happiness. In T. C. Kinnear (Ed.), *Advances in consumer research*. Vol. 11. – P. 291–297. Provo, UT : Association for Consumer Research, 1984.

3 **Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D.** Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*. – 2005. – 13. – P. 131–149.

4 **Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M.** Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. In *Journal of Career Assessment*. – 1996. – 4. – P. 47–57.

5 **Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E.** Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., P. 740-766). – New York : Wiley, – 2000.

6 **Brunstein, J.** Personal goals and subjective well-being : A longitudinal study. In *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1993. – 65. – P. 1061–1070.

7 **Canter, N.** From thought to behavior : «Having» and «doing» in the study of personality and cognition. In *American Psychologist*. – 1990. – 45. – 735–750.

8 **Davidson, J. C., & Caddell, D. P.** Religion and the meaning of work. In *Journal for the Scientific Study of Religion*. – 1994. – 33. – P. 135–147.

9 **Dik, B. J., & Duffy, R. D.** (in press). Calling and vocation at work : Definitions and prospects for research and practice. In *The Counseling Psychologist*.

10 **Dik, B. J., & Steger, M. F.** Work as a calling : Randomized trial of a calling-based career development workshop. In Paper presented at the National Career Development Association Global Conference. – Chicago, IL, 2006, July.

11 **Duffy, R. D.** Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 2006. – 55. – P. 52–53.

12 **Emmons, R. A.** Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986. – 51. – P. 1058–1068.

13 **Emmons, R. A.** Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and ivation to behavior*. – New York : Guilford Press, 1996.

14 **Emmons, R. A.** (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford. – P. 313–337.

15 **Emmons, R. A.** Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. In *The International Journal for the Psychology of Religion*. – 2000. – 10. – P. 3–26.

16 **Emmons, R. A., & Kaiser, H.** Goal orientation and emotional well-being : Linking goals and affect through the self. In A. Tesser & L. Martin (Eds.), *Striving and feeling : Interactions among goals, affect, and self-regulation*. New York : Plenum, 1996. – P. 79–98.

17 **Gagne, M. & Deci, E. L.** Self-determination theory and work motivation. In *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – 26. P. 331–362.

18 **Hall, D.T., & Foster, L.W.** A psychological success cycle and goal setting : Goals, performance, and attitudes. In *Academy of Management Journal*. – 1977. – 20. – P. 282–290.

19 **Klinger, E.** The interview questionnaire technique: Reliability and validity of a mixed idiographic-nomothetic measure of motivation. In J. N. Butcher & C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment*. – Vol. 6. Hillsdale, NJ : Erlbaum, – 1987. – P. 31–48.

20 **Lent, R. W., & Brown, S. D.** On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research : A measurement guide. In *Journal of Career Assessment*. – 2006. – 14. – P. 12–35.

21 **Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.** Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance : Monograph. In *Journal of Vocational Behavior*. – 1994. – 45. – P. 79–122.

22 **Little, B. R.** Personal projects analysis : Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence. In D. M. Buss & N. Cantor (Eds.),

Personality psychology : Recent trends and emerging directions – New York : Springer-Verlag, 1989. – P. 15–31.

23 **Locke, E.A., and Latham, G.P.** Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. In *American Psychologist*. – 2002. – 57. – P. 705–717.

24 **Mahoney, A., Pargament, K. I., Murray-Swank, A., & Murray-Swank, N.** Religion and the sanctification of family relationships. In *Review of Religious Research*. – 2003. – 44. – P. 220–236.

25 **Mahoney, A., Carels, R. A. Pargament, K. I., Wachholtz, A., Leeper, L. E., Kaplar, M. & Frutchey, R.** The sanctification of the body and behavioral health patterns of college students. In *The International Journal of the Psychology of Religion*. – 2005. – 15. – P. 221–238.

26 **Richins, M.L., & Dawson, S.** A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. In *Journal of Consumer Research*. 1992. – 19. – P. 303–316.

27 **Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M.** The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. In *Journal of Counseling Psychology*. – 2004. – 53. – P. 80–93.

28 **Treadgold, R.** Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. In *Journal of Humanistic Psychology*. – 1999. – 39(1). – P. 81–105.

29 **Wehmeyer, M. L., Lattimore, J., Jorgensen, J. D., Palmer, S. B., Thompson, E., & Schumaker, K. M.** The self-determined career development model: A pilot study. In *Journal of Vocational Rehabilitation*. – 2003. – 19. – P. 79–87.

30 **Willer, B., & Miller, G. H.** Client involvement in goal setting and its relationship to therapeutic outcome. In *Journal of Clinical Psychology*. – 1976. – 32. – P. 687–690.

31 **Worthington, E. L., Wade, N. G., & Hight, T. L.** The Religious Commitment Inventory-10 : Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. In *Journal of Counseling Psychology*. – 2003. – 50. – P. 84–96.

32 **Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B.** Jobs, careers, and callings : People’s relations to their work. In *Journal of Research in Personality*. – 1997. – 31. – P. 21–33.

Материал поступил в редакцию 29.12.20.

A. A. Kudyshева, A. A. Azhenov

Мансапты жоспарлау және мансаптық шешімдер қабылдау кезінде студенттердің мақсаттарын бағалау және ынталандыру

Торайғыров Университеті,
Қазақстан Республикасы, Павлодар қ.
Материал 29.12.20 баспаға түсті.

A. A. Kudyshева, A. A. Azhenov

Assessing students' aims and motivation in career planning and career making decisions

Toraighirov University,
Kazakhstan Republic, Pavlodar.
Material received 29.12.20.

Бұл мақалада шешім қабылдау мен мансапты жоспарлауға қатысты студенттердің мақсаттары мен мотивтерін бағалаудың жаңа тәсілі сипатталған және көрсетілген. Қатысушылар бес мансаптық ұмтылысты қалыптастырды, әр ұмтылысты бірнеше өлшемдер бойынша бағалады (өзіндік тиімділік, күтілетін нәтижелер, шақыру сезімі, рухани мағына және материализм) және тұжырымдамалық байланысты және байланысты емес айнымалыларды өлшеу аяқталды. Нәтижелер аспирациялық шкала бойынша бағалаудың адекватты немесе күшті ішкі сәйкестігін көрсетті, ал корреляция сипаты конвергентті растайды. Мансапты дамыту стратегиясы мансапты дамыту бойынша зерттеулер мен тәжірибеде пайдаланудың икемді және тиімді құралы ретінде үлкен әлеуетке ие деген қорытындыға келдік

Кілтті сөздер: кәсіби және мансаптық қызмет, тұлғаның мансаптық дамуы, мансаптық мақсаттар, өзіндік тиімділік.

This article presents a historical and theoretical overview of the models and approaches of various scientists to the issue of career development of individuals. The theoretical review considered the specificity of this phenomenon for various groups of individuals, taking into account age-sex, cultural-religious, racial-ethnic characteristics. This review was conducted in order to identify the most significant theories for modern practices of student career development. Based on the analysis done, it is planned to develop a model for supporting the development of career identity and career self-determination of graduate students of bachelor's degree in

the future. The article also discusses various approaches to considering the career development of such groups of students as female students, representatives of ethnic minorities, etc. The article touches upon the idea that career development is not an isolated part, but affects a person's life and his personality as a whole. In particular, Super suggested the Life-Career Rainbow approach is an attempt to view an individual's life and career as a holistic structure.

Keywords: professional and career activities, career development of the personality, career goals, self-efficacy.

Теруге 29.12.2020 ж. жіберілді. Басуға 11.01.2021 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

2,93 Mb RAM

Шартты баспа табағы 38,0.

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген З. С. Исакова

Корректорлар: А. Р. Омарова

Тапсырыс № 3720

Сдано в набор 29.12.2020 г. Подписано в печать 11.01.2021 г.

Электронное издание

2,93 Mb RAM

Усл.п.л. 38,0. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка З. С. Исакова

Корректор: А. Р. Омарова

Заказ № 3720

«Toraighyrov University» баспасынан басылып шығарылған

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

«Toraighyrov University» баспасы

Торайғыров университеті

140008, Павлодар қ., Ломов к., 64, 137 каб.

8 (7182) 67-36-69

e-mail: kereku@tou.edu.kz

www.vestnik.tou.edu.kz