

Да сбудется светлая память Казаху во веки веков!

Будь славен народ, породивший чудесных таких стариков! [15].

#### Список литературы

1. Алефиренко Н.Ф. История лингвистических учений, Белгород, 2013.
2. Государственный общеобразовательный стандарт образования Республики Казахстан. Основные положения. – Астана, 2006. – 70 с.
3. Кондубаева М.Р. Интегральная технология обучения филологическим курсам. – Алматы, 2012.
4. Кондубаева М.Р. История лингвистических учений. Модульно-рейтинговый курс. – Алматы, 2013, – 215 с.
5. Кондубаева М.Р. Управление лингвистическими знаниями. – Сб. «Текст в системе обучения русскому языку и литературе» // Материалы IV международной научно-методической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Л.Н. Гумилёва. Астана, 2012, 421-425
6. Кубаева И. Қазақ тілі. Kazakh language. Made easy. Евростандарт А-2. – Астана, 2011. – 168 с.

#### Сельскохозяйственные науки

##### ПОТЕНЦИАЛ РАСТИТЕЛЬНОГО СЫРЬЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ПИЩЕВЫХ КОМПОЗИТОВ

Курчаева Е.Е., Максимов И.В., Лютикова А.О.

*Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I, Воронеж,  
e-mail: maximus880@mail.ru*

Согласно современным взглядам на теорию питания в рационе человека существует большой дефицит балластных веществ – клетчатки, гемицеллюлозы и пектина. Балластные веществ – это биологически активный полисахаридный пектинцеллюлозный комплекс, известный под общим названием «пищевые волокна».

Пищевые волокна играют важную роль в профилактике хронических интоксикаций, способствуя выведению из организма солей тяжелых металлов, радионуклидов, нитратов и других вредных веществ, попадающих из организм из окружающей среды.

Недостаточное потребление пищевых волокон в рационах питания привело к распространению различных нарушений обмена веществ у населения, что повлекло в свою очередь увеличение заболеваемости раком толстой кишки, желче-каменной болезнью и атеросклерозом [2].

Пища, бедная пищевыми волокнами, медленно продвигается по пищеварительному тракту, застаивается в нижних отделах кишечника. В результате образуются токсины, которые всасываются в кровь и отравляют организм. Пищевые волокна, попадая в пищеварительный тракт, стимулируют его моторную функцию, способствуют продвижения пищи и очистке кишечника.

Как известно, поставщиком пищевых волокон в организм являются продукты растительного происхождения, в том числе корнеплоды дайкона.

7. Кульгильдинова Т.А. Научно-методические основы формирования когнитивно-коммуникативной компетенции на уроках русского языка в начальных классах (в школах с русским языком обучения): Автореф. дисс. ... д-ра пед. наук. – Алматы, 2010.

8. Пивонова Н.Е. Кросскультурные коммуникации. – М., 2008.

9. Пороговый уровень Русский язык. Том 1. Повседневное общение / Под ред. О.Д. Митрофановой. – М.: Совет Европы пресс, 1996. – С. XVI.

10. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. Т. 1.

11. Сигуан М., Макки У. Образование и двуязычие. – М.: Педагогика, 1990, -181 с.

12. Сманов Б.У. Профессионализм учителя как основа успешной модернизации образования // Материалы международной научно-практической конференции «Перспективы совершенствования повышения квалификации в условиях модернизации образования». – Алматы, 2010, 1-8 с.

13. Сманов Б.У. Басты максат – білім сапасы. (Главная цель – качество образования). – ж. Мәдени мұра», 2012, № 4.

14. Щерба Л.В. Языковая система и речевая деятельность. Л., 1974.

15. Ярошевский А. Памяти старого казаха // Комсомольская правда, 11-19 мая 2011 г.

Дайкон – корнеплод, содержащий множество низкомолекулярных и высокомолекулярных физиологически активных веществ, в том числе белки, жиры, моно- и дисахариды, минеральные вещества и витамины. В корнеплодах дайкона содержится 2,0% белков, 0,1% жиров, моно- и дисахариды 5,9%, зола – 1,1%, органические кислоты – 0,2%, витамины В1, В2, РР, С и минеральные вещества: натрий, кальций, калий, фосфор [1].

Одним из перспективных направлений переработки корнеплодов является производство пищевых волокон, используемых в пищевых технологиях.

Пищевые волокна из корнеплодов дайкона получали путем высушивания тонко измельченных корнеплодов распределенных тонким слоем. Сушку вели при температуре 40...45 °С до постоянной влажности в течение 3,5 ч.

В дальнейшем были изучены функционально-технические свойства волокон дайкона. Водосвязывающая способность составила – 5,4 см воды на 1 г белка, жиродерживающая способность – 3,84 г жира на 1 г белка, эмульгирующая способность – 60 %, а стойкость эмульсии была на уровне – 78 %.

Изучение функционально-технологических свойств показало, что волокна обладают достаточно высокой водо- и жиродерживающей способностью и могут выполнять роль структурообразователя и стабилизатора мясной эмульсии. Помимо этого волокна дайкона обладают антиоксидантным действием по отношению к жировой части мясных систем, что особенно актуально для продуктов, вырабатываемых из мяса птицы и подлежащих длительному хранению в замороженном виде.

Также проведенные исследования показали, что термическая обработка клетчатки дайкона способствует повышению жиро- и водосвязывающей способности.

**Список литературы**

1. Пищевая химия / А.П. Нечаев, С.Е. Граубенберг, А.А. Кочеткова и др.; Под редакцией А.П. Нечаева. – СПб.: ГИОРД, 2003. – 364 с.

2. Спиричев В.Б. Обогащение пищевых продуктов микронутриентами: научные подходы и практические решения / В.Б. Спиричев, Л.Н. Шатнюк, В.М. Поздняковский // Пищевая промышленность. 2003. № 3. С. 33.

**«Содержание и технологии менеджмент-образования  
в контексте компетентностного подхода»,**

**ОАЭ, 4-11 марта 2014 г.**

**Технические науки**

**ФОРМИРОВАНИЕ  
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО СТИЛЯ  
УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ОСВОЕНИЯ  
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ  
ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ  
В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Иванычева Т.А.

*Тюменская государственная академия мировой  
экономики, управления и права, Тюмень,  
e-mail: ivanicheva\_ta@mail.ru*

В постоянно меняющихся конкурентных условиях вопрос непрерывного повышения эффективности управления приобретает особую значимость. Этому способствует формирование у руководителей в сфере образования «компетентностного стиля» управления, которое формируется на основе осуществления или курсов дополнительного профессионального образования (ДПО), или программ профессиональной переподготовки (ППП), организованных для руководителей, их заместителей и педагогов учреждений дошкольного, общего, профессионального образования Тюменской области в ГАОУ ВПО ТО Тюменской государственной академии мировой экономики, управления и права, где в блоке «Профессиональная компетентность руководителя» изучается дисциплина «технологии управления организационными изменениями» [1]. Менеджмент как одна из сфер практической деятельности и область теоретически знаний на современном этапе развития общественных отношений, вынужден обращаться к сферам познания философии, социологии, психологии, в большей степени не только для выделения конкретных закономерностей и законов функционирования организации, а для сформирования новых интегрированных механизмов практического совершенствования системы управления системой.

Компетенции как категория обозначают сложную систему, в которой переплетаются рыночные условия, процесс производства продукта (качеств), способы деятельности, формы взаимодействия и взаимоотношений субъектов разной модальности (сотрудники, подразделение, организации). Компетенции в современной теории и практике менеджмента выступают, на взгляд Кудрявцевой Е.И., в качестве центрального понятия, отражающего как содержательную сущность, так и формат представлений о современной действительности [2]. В понятии

компетенции обнаруживаются как культурные, так и технологические аспекты восприятия и понимания реальности современной деятельности и её организации, и, автор статьи, разделяя данную точку зрения, считает, что формируя компетентностный стиль управления, в частности, в сфере образования, более чётко проявляются и социальные подходы к управлению.

Исследования в области компетенций начинаются с А. Маслоу (1940-е гг.), где им объясняется как именно формируется знание, навык в процессе его освоения, выделяя на первой стадии – неосознаваемую некомпетентность, т.е. неспособность человека осознать, что он чего-то не знает или не умеет; на второй – осознаваемую некомпетентность, т.е. понимании дефицита навыков, знаний, когда человек понимает и принимает собственную некомпетентность; на третьей – осознаваемую компетентность, т.е. готовность человека последовательно формировать навыки в «зоне развития»; четвертой стадии – неосознаваемую компетентность, т.е. характеризующуюся в свободе владения навыками, возможностью их переноса и интеграции. Концепция «четырёх стадий» в дальнейшем дала толчок развитию разных моделей управления организационными изменениями: Элизабет Кюблер-Росс (1969); «Кривая изменений» Дж. Адамс, Дж. Хейес и Б. Хопсон (1976); «Шести ячеек» М. Вайсборда (1978); Дж. Коттера – 8 этапов (1979); Курта Левина – 3 этапа (1979); Вильяма Бриджес (1980); 7 «S» McKinsey (Т. Питерс и Р. Уотерман) (1980); Марвин Вайсборд (1987); У. Берк и Дж. Литвин (1992); Организационного соответствия Д. Надлера (1997); «Семи уровней организационных изменений» М. Портера (2000); «Биологическая модель преобразований» Франсиса Гуяра и Джеймса Келли (2001); «Организационные изменения на основе функциональные проблемы» Ф. Лидеи (2001); «Калейдоскоп изменений» (2002); Циклическая модель В. Сатир (2003); «Организационная структура» Д. Кац и Р. Канн (2007); «Эпохи быстрых перемен» (2007); «Шесть шагов» (2007); «6W» (2007; 2012).

Несмотря на достаточное многообразие моделей управления организационными изменениями, можно выделить сходство в сущностной характеристике технологии управления организационными изменениями – поэтапное осознание процесса перемен и собственного положения сотрудника при