



Студенттер мен жас ғалымдардың
«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XIII Международная научная конференция
студентов и молодых ученых
«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»

The XIII International Scientific Conference
for Students and Young Scientists
«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»



12th April 2018, Astana

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2018»
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS
of the XIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2018»**

2018 жыл 12 сәуір

Астана

УДК 378

ББК 74.58

Ғ 96

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

ISBN 978-9965-31-997-6

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2018

СТАНДАРТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЦИФРОВЫХ НАВЫКОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ГЛАВНОЙ ЦЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Кожухметова Меруерт Серікқызы

magistranty.stms@mail.ru

Магистрант 2 курса кафедры «Стандартизация и сертификация»

ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель - А.У.Ахмедьянов

Четвертая промышленная революция или Индустрия 4.0 в настоящий период считается одной из наиболее современных и передовых тенденций всемирного технологического развития, ведь информационные технологии глубоко внедрились во все сферы человеческой жизнедеятельности.

Индустрия 4.0 означает все большую цифровизацию и интеллектуализацию всех процессов промышленного производства: от цифрового проектирования изделия, создания его цифровой копии, предиктивного технического обслуживания в режиме реального времени, автоматизированной системы поставок компонентов до индивидуализированного подхода в работе с клиентами[1].

При цифровой экономике возникает необходимость наличия у населения цифровых навыков, которые с уверенностью позволят пользоваться ее плодами. Необходимо разрабатывать профессиональные стандарты, которые станут основой для дальнейшей стандартизации цифровых образовательных программ технического и профессионального, высшего, послевузовского образования.

Цифровизация существенно опережает имеющуюся систему требований производства к составу профессий, занятых на рынке труда. Недостаток своевременной взаимосвязи между рынком труда и системой образования способен послужить причиной подготовки уже не востребованных кадров и высвобождению кадров по «умирающим» профессиям. Следует полностью пересмотреть содержание всех уровней образования через развитие цифровых навыков всех специалистов.

Необходимо на постоянной основе обеспечить повышение квалификации преподавателей, корпоративное обучение специалистов по новым цифровым технологиям и поощрение для сотрудников, освоивших новые технологии и новые знания и усиливших коммуникативные и технические навыки профессии. Это главный фактор для успешного и эффективного профессионального роста в современном цифровом мире.

В случае если предприятие стремится стабильно трудиться на рынке, то она должна рассматривать своих сотрудников как самую большую ценность, а их опыт, как своё главное достояние. И в этом может помочь создание новой регуляторной среды для цифровой экономики как стандартизация системы управления развитием персонала, которая способна непрерывно следить за обновлением квалификаций и соответствием квалификационных программ потребностям рынка труда. По этой причине ведущие государства в мире уже разработали и внедрили, либо находятся в процессе разработки профессиональных стандартов по управлению развитием персонала[2].

Это сможет помочь создать методическую основу для формирования компетенций в сфере регулирования цифровой экономики, т.е. разработать и внедрить методические документы для развития компетенций специалистов в сфере цифровой экономики, а также государственных служащих и иных лиц, участвующих в процессе подготовки, принятия и применения нормативных правовых актов в сфере цифровой экономики (программы обучения, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и т.п.)[3].

Целью разработки профессионального стандарта по системе управления развитием персонала является:

1. Построение структуры грейдов в целях создания основы для эффективной системы оплаты труда и повышения мотивации работников в рамках единой Политики;

а) основа для стандартизации HR процессов;

б) ротация и система управления талантами, создание дополнительных условий для мотивации карьерного роста и т. д.

2. Разработка рекомендаций по системе вознаграждения работников.

Также следует использовать следующие пять способов улучшить бизнес-результаты компании при помощи выявления и управления развитием (1 рисунок):

1) Необходимо понимать, что нужно ждать от персонала. Следует начать с уточнения стратегии и использовать ее, чтобы определить, какие модели поведения и качества руководители хотят видеть в своих сотрудниках, а также перечислить должности, которые играют ключевую роль в реализации корпоративной стратегии. В дальнейшем необходимо сфокусировать свои усилия по отбору и развитию сотрудников на этих позициях, моделях поведения и качествах.

2) Следует определить потенциал сотрудников в долгосрочной перспективе, оценив факторы роста, а не просто соответствие требованиям должности или опыт работы. Оценивать необходимо следующие характеристики потенциала в долгосрочной перспективе:

– Нестандартное мышление;

– Любопытство и готовность учиться новому;

– Социальное осознание и эмпатия;

– Эмоциональная уравновешенность.

3) Характеристика потенциала сотрудника. Не следует путать эффективность деятельности с потенциалом, а потенциал с готовностью к повышению в должности. Проводите также различие между лидерским потенциалом в долгосрочной перспективе и потенциалом специалиста в краткосрочном периоде. Необходимо помнить, что высокая эффективность – это состояние (соответствие требованиям должности), а не врожденное и постоянное качество сотрудника. Иногда человеку, обладающему высоким потенциалом и способностями для выполнения своих обязанностей, но не имеющему необходимого опыта и знаний, требуется больше времени, чтобы освоиться в должности, но в итоге уровень его производительности увеличивается. С другой стороны, блестящие результаты деятельности не гарантируют готовности к повышению.

4) Реализация потенциала сотрудника. Недостаточно просто продвигать перспективных специалистов или проводить ротацию; важно серьезно относиться к вопросу развития и реализации потенциала Ваших сотрудников. Организациям не нужно бояться рисков - помогая людям расти в профессиональном и карьерном плане, компании могут стимулировать процесс при помощи новых назначений, коучинга и обучения. Организации никоим образом не должны тормозить карьерное развитие сотрудников. Ответственность при этом лежит в равной мере на HR-специалистах и линейных руководителях.

5) Создание системы для эффективного управления талантами. В компании должны существовать процессы обнаружения и развития скрытых талантов сотрудников, а также механизмы накопления объективных данных для принятия решений по максимально полной реализации талантов. Эффективные системы управления талантами помогут сотрудникам реализовать имеющийся потенциал, чем способствуют успеху компании в будущем. Эти системы должны быть согласованы с другими организационными рычагами, например, с системой вознаграждения.

Выявление и управление развитием потенциала:

5 основных шагов

- **1** Необходимо понимать, чего Вы ждете от персонала
- **2** Определите потенциал сотрудников в долгосрочной перспективе, оценив факторы роста, а не просто соответствие требованиям должности или опыт работы
- **3** Характеристика потенциала сотрудника
- **4** Реализация потенциала сотрудника
- **5** Создание системы для эффективного управления талантами

Рисунок 1 - Основные шаги по выявлению и управлению развитием потенциала

Проведенный в работе анализ доказывает, что развитие персонала в период цифровизации экономики является неотъемлемой частью развития любой организации. Следовательно, индустриально-инновационное развитие государства предполагает высокие требования к качеству персонала — чем выше профессиональные качества специалиста, тем больше вероятность успешного освоения им сложных инновационных технологий и технического оборудования. Поэтому развитие цифровых навыков человеческих ресурсов должно быть стандартизовано.

Список использованных источников

1. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. 10 января 2018 г.
2. Серенков П.С., Курьян А.Г., Волонтей В.П. Методы менеджмента качества. Процессный подход. Инфра-М. 2014 г. -441 стр.
3. Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б. Анализ эффективности использования персонала в организации. Директ-Медиа 2015 г.-210 с.

УДК 567.941

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖЛАБОРАТОРНЫХ СЛИЧЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Кулейменова Улжан Нуртасовна

uk_star@inbox.ru

Магистрант кафедры «Стандартизация и сертификация» ЕНУ им. Л.Н. Гумилева,
г.Астана

Научный руководитель – Б.У. Байхожаева

Доверие к качеству продукции, выпускаемой предприятием – залог успеха и конкурентоспособности на рынке. Подтвердить качество продукции и экологическую безопасность производства невозможно без эффективно функционирующих испытательных, поверочных и калибровочных лабораторий (далее – ИЛ/ПЛ/КЛ), обеспечивающих достоверность своих результатов. В настоящее время задача проверки системы качества в ИЛ/ПЛ/КЛ стоит особенно остро, так как основное внимание уделяется правильности и достоверности результатов исследований. Одним из эффективных способов подтверждения