

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

КӨЛІК – ЭНЕРГЕТИКА ФАКУЛЬТЕТІ



*«КӨЛІК ЖӘНЕ ЭНЕРГЕТИКАНЫҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ:
ИННОВАЦИЯЛЫҚ ШЕШУ ТӘСІЛДЕРІ» ІХ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ
ҒЫЛЫМИ-ТӘЖІРИБЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯСЫНЫҢ БАЯНДАМАЛАР
ЖИНАҒЫ*

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
ІХ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО – ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ: «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСПОРТА И
ЭНЕРГЕТИКИ: ПУТИ ИХ ИННОВАЦИОННОГО РЕШЕНИЯ»**

**PROCEEDINGS OF THE IX INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICE
CONFERENCE «ACTUAL PROBLEMS OF TRANSPORT AND ENERGY:
THE WAYS OF ITS INNOVATIVE SOLUTIONS»**



Нұр-Сұлтан, 2021

УДК 656
ББК 39.1
А 43

Редакционная коллегия:

Председатель – Мерзадинова Г.Т., проректор по науке и инновациям ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, д.т.н., профессор; Заместитель председателя – Султанов Т.Т., заместитель декана по научной работе, к.т.н., доцент; Сулейменов Т.Б. – декан транспортно-энергетического факультета ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, д.т.н., профессор; Председатель «Әдеп» – Ахмедьянов А.У., к.т.н., доцент; Арпабеков М.И. – заведующий кафедрой «Организация перевозок, движения и эксплуатация транспорта», д.т.н. профессор; Тогизбаева Б.Б. – заведующий кафедрой «Транспорт, транспортная техника и технологии», д.т.н. профессор; Байхожаева Б.У. – заведующий кафедрой «Стандартизация, сертификация и метрология», д.т.н. профессор; Глазырин С.А. – заведующий кафедрой «Теплоэнергетика», к.т.н., доцент.

А 43 Актуальные проблемы транспорта и энергетики: пути их инновационного решения: IX Международная научно – практическая конференция, Нур-Султан, 19 марта 2021 /Подгот. Г.Т. Мерзадинова, Т.Б. Сулейменов, Т.Т. Султанов – Нур-Султан, 2021. – 600с.

ISBN 978-601-337-515-1

В сборник включены материалы IX Международной научно – практической конференции на тему: «Актуальные проблемы транспорта и энергетики: пути их инновационного решения», проходившей в г. Нур-Султан 19 марта 2021 года.

Тематика статей и докладов участников конференции посвящена актуальным вопросам организации перевозок, движения и эксплуатации транспорта, стандартизации, метрологии и сертификации, транспорту, транспортной техники и технологии, теплоэнергетики и электроэнергетики.

Материалы конференции дают отражение научной деятельности ведущих ученых дальнего, ближнего зарубежья, Республики Казахстан и могут быть полезными для докторантов, магистрантов и студентов.

УДК 656
ББК 39.1

ISBN 978-601-337-515-1

Бүгінгі таңда барлық кәсіпорындар өз қызметтерін мақсаттары мен саясатына сәйкес жақсартып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау тәуекелдерін басқарады. Сонымен бірге, заңнамалық актілерге қатаң шаралар енгізіліп, бизнес тексеріледі. Осыған байланысты кәсіпорындар үшін құқықтық реттеу принциптерін, саясат пен еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасын насихаттайтын шараларды жасау маңызды.

Осылайша, OHSAS 18001 / ISO 45001 еңбекті қорғау және қауіпсіздік менеджменті жүйесінің стандарты бизнеске құрылымдық көзқарасты қамтамасыз етеді және бизнестің денсаулықты және қауіпсіздік техникасын сақтауды білдіреді. Сонымен қатар үздіксіз жетілдіру мәдениеті қалыптасады. OHSAS 18001 / ISO 45001 стандарттарының арқасында өнімділік жақсарады және оқиға деңгейлері төмендейді. Бұл табиғи түрде кәсіпорынның міндеттемелерін азайтады және оның шығындарын азайтады. OHSAS 18001 / ISO 45001 сертификаты бар компаниялар ішкі және сыртқы аудиттің барлық түрлеріне дайын.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. А. А. Раздорожный "Еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік " Москва 2007ж. 130б.
2. ISO 45001: 2018 « Денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігі менеджменті жүйесі.» .2018ж, 46 б.
3. Медведев В., Новиков С., Каралюнец А., Маслова Т. Еңбекті қорғау және өндірістік экология. Мәскеу: Академия, 2013, 416 б.
4. OHSAS 18001 сериялы стандарттары (денсаулықты қорғау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету менеджменті жүйесі), 20 Қараша 2016, 283-290 б.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ИСПЫТАТЕЛЬНЫХ ЛАБОРАТОРИЙ

Шалинов Тимур Маратович

timurshalinov@gmail.com

магистрант 2 курса кафедры «Стандартизация, сертификация и метрология»

транспортно-энергетический факультет

Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева

Аттестация персонала организаций – основного звена управления – это процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности. Аттестации как особому способу проверки работников присущи следующие черты – коллегиальность, законность, периодичность.

Система аттестации персонала в организации представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов: принципов и условий создания системы оценки, учитывающих факторы эффективности труда, методов и процедуры оценки персонала. Система аттестации включает в себя несколько этапов: разработка требований к должности; разработка «идеального» профиля сотрудника; оценка потенциала; выявление отклонений от требований; определение системы анализа и анализ отклонений; составление плана и бюджета обучения; формирование кадрового резерва. Система аттестации должна учитывать целый ряд таких факторов, как стратегические цели предприятия, состояние внешней среды, организационная структура и культура организации, а также отражать традиции персонала, характеристики рабочей силы, важнейшие компоненты трудового потенциала, качество и уровень жизни персонала.

Оценка работы персонала может служить в качестве инструмента, способного помочь руководителю при достижении целей, стоящих перед организацией и подразделением. При этом руководитель должен не только хорошо разбираться в существующих методах оценки,

но и уметь верно выбрать методы, лучше подходящие как при принятии административных решений, так и при принятии решений, связанных с развитием работника. Выбор метода оценки, наилучшим образом отвечающего поставленным целям, рабочим условиям и потребностям организации и сложившейся в ней организационной культуре является сложнейшей задачей.

Аттестация при правильном её проведении позволит произвести правильную расстановку кадров, создать кадровый резерв и программу по работе с ним, разработать и внедрить рациональную систему оплаты труда и методы материального стимулирования.

Процесс проведения аттестации имеет различные цели, однако основной целью является рациональная расстановка кадров и их эффективное использование. Аттестация персонала служит юридической основой для переводов, движению по карьерной лестнице, присуждению премий, определения заработной платы, а также понижения в должности и увольнения.

Аттестация позволяет понять правильно ли используются ресурсы работников при их распределении по должностям, справляются ли они с нагрузкой, решает вопросы о повышении производительности и нацеленности работников на результат благоприятный для организации, помогает находить пути для повышения экономической эффективности и методах совершенствования управления персоналом.

Критерии, используемые при оценке персонала

| Показатели | Критерии |
|--------------------------------------|--|
| Количественные показатели | Производительность труда; объём продаж в штуках, килограммах, метрах и т.п.; объём продаж в тенге; количество обработанных документов; количество заключенных контрактов; количество откликов на рекламу |
| Качество работы | Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов); уровень брака; количество жалоб или претензий со стороны клиентов; стоимость некачественно выполненной или не принятой работы |
| Индивидуальные особенности работника | Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.); |
| | особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь товарищам по работе, работа с клиентами и др.); деловые качества (инициативность, ответственность). |

Разрабатывая систему оценки показателей, важно решить на какие критерии данная система будет опираться. Критерии - это показатели, определяющие насколько хорошо работник справляется с теми или иными заданиями. Критерии - это тот инструмент, который использует руководство для принятия административных решений относительно занимаемой должности сотрудника, оплаты труда вознаграждений и т.д.

Деловые и личностные характеристики являются еще одной группой показателей оценки. Во время оценивания данной группы показателей, очень часто сталкиваются с проблемами правильной формулировки, обработки анализа и, в первую очередь, определения, какие именно качества будут подлежать оценке. При этом очень сложно избежать субъективности при выборе и оценивании данных показателей. Основной проблемой является отсутствие возможности прямого наблюдения за проявлением данных качеств, поэтому при оценивании деловых и личностных характеристик очень важно принимать взвешенные решения с учетом других показателей.

Основным преимуществом оценивания профессиональных и деловых характеристик сотрудника является раскрытие человеческого потенциала сотрудника и подбор подходящей ему должности, на которой данный потенциал сможет раскрыться и тем самым повлиять на

развитие компании. Чтобы оценить данные параметры необходимо установить критерии, по которым будут оценивать, это могут быть квалификация, опыт работы, образование, навыки и деловые качества каждого работника. Благодаря оценке профессиональных качеств сотрудника повышается результативность и эффективность труда, а также уровень мотивации и их нацеленность на конечный результат. Обработанные результаты позволяют не только определять эффективность каждого работника, но и необходимость в обучении или повышении квалификации для данного работника.

Проблемы, возникающие при аккредитации, часто связаны с квалификацией персонала испытательных лабораторий. Состав персонала, профессиональная подготовка, квалификация и опыт должны обеспечивать проведение испытаний продукции в соответствии с областью аккредитации. Для каждого специалиста должна иметься должностная инструкция, устанавливающая функции, обязанности, права и ответственность, требования к образованию, техническим знаниям и опыту работы.

Специалисты, непосредственно участвующие в проведении испытаний, должны быть аттестованы установленным порядком на право их проведения в соответствии с действующим порядком аттестации инженерно-технических работников и квалификационным справочником для рабочих.

Лаборатория должна располагать сведениями и документами по вопросам повышения квалификации персонала.

В современных рыночных условиях конкуренция постепенно сглаживает различия в ценах, ассортименте и качестве товаров и услуг. Все чаще выбор клиента зависит от качества сервиса в той или иной компании. И от того, насколько компания способна учесть индивидуальные потребности своих клиентов, насколько эффективно она способна выстроить долгосрочные отношения с ними, сформировать команду обученного и лояльного персонала, во многом зависит коммерческий результат ее деятельности.

Следует отметить, что оценка персонала практична не только для работодателя, но и самим сотрудникам данная проверка предоставляет шанс и право увеличить уровень оплаты труда и пройти по карьерной лестнице дальше. Работодателю же данная процедура предоставляет возможность оценить продуктивность деятельности работников и улучшить рабочий процесс, организуя персоналу в дополнение, вспомогательные стимулы для повышения квалификации.

Список использованных источников

1. Иванов Ю.В., Аттестация персонала // Ю.А. Иванов, Управление персоналом, 2006, № 6 - с.60-72.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
3. Шекшня С.В., Управление персоналом современной организации: Учебное пособие / С.В.Шекшня – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2000. – 368 с.
4. Магура М.И., Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации: Учебное пособие / М.И. Магура., М.Б.Курбатова – М.: «Интел-Синтез», 2010. - 176 с.
5. Марковская М., Мытиль А. Организация и оценка персонала // Служба кадров. – 1999. - № 1. – с.54-58.
6. Зыков О.С., От аттестации к системе компетенций. // О.С.Зыков, Справочник по управлению персоналом, 2009, № 9 – с.42-49.
7. Кибанов А.Я., Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2010. – 638 с.
8. Иванчина Ю.В., Аттестация работников и её правовое регулирование // Ю.В.Иванчин, Чиновникъ, 2010, №5 – с.44-49.