

Код МРНТИ 52.01.79

*А.Р. Енсебаева, Ж.О. Ошакбаева, Г.М. Рахимова

РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда»
Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
(г. Астана, Казахстан)

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОГО ТРУДА В ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ – КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

Аннотация. Уровень культуры безопасного труда в горнодобывающей отрасли является одним из ключевых аспектов национальной безопасности страны, определяющим потенциал ее развития, в основе которого лежит единство методических подходов в вопросах повышения профессиональных компетенций в сфере охраны труда. В данной статье представлена позиция авторов, выработанная в ходе проведения научных исследований, полученных в ходе научно-технической программы на тему: «Риск-ориентированные организационно-экономические механизмы обеспечения безопасного труда в условиях современного Казахстана» (ИРН OR11865833) в рамках программно-целевого финансирования исследований Республиканского научно-исследовательского института по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Материалы статьи могут быть использованы широким кругом заинтересованных лиц, интересующихся вопросами совершенствования развития профессиональных компетенций.

Ключевые слова: охрана труда, горнодобывающая отрасль, обучение по охране труда, компетенции, профессиональные навыки, безопасность, культура труда, превентивные меры.

Тау-кен өнеркәсібіндегі қауіпсіз еңбек мәдениеті-елдің ұлттық қауіпсіздігінің негізгі аспектісі

Аннотация. Тау-кен өндіру саласындағы қауіпсіз еңбек мәдениетінің деңгейі елдің даму әлеуетін айқындайтын ұлттық қауіпсіздігінің негізгі аспектілерінің бірі болып табылады, оның негізінде еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттілікті арттыру мәселелеріндегі әдістемелік тәсілдердің бірлігі жатыр. Бұл мақалада Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институтының зерттеулерін бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру шеңберінде «Заманауи Қазақстан жағдайларында қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудің тәуекелге бағдарланған ұйымдастыру-экономикалық тетіктері» тақырыбына (ЖТН OR11865833) ғылыми-техникалық бағдарламаның кезінде алынған ғылыми зерттеулер жүргізудің барысында әзірленген авторлардың ұстанымы ұсынылған. Мақаланың материалдары кәсіби құзыреттерді дамытуды жетілдіру мәселелеріне қызығушылық танытатын мүдделі тұлғалардың кең ауқымында пайдаланылуы мүмкін.

Түйінді сөздер: еңбекті қорғау, тау-кен өнеркәсібі, еңбекті қорғау бойынша оқыту, құзыреттер, кәсіби дағдылар, еңбек қауіпсіздігі, еңбек мәдениеті, превентивті шаралар.

The culture of safe work in the mining industry is a key aspect of the country's national security

Abstract. The level of safe labor culture in the mining industry is one of the key aspects of the country's national security determining its development potential, which is based on the unity of methodological approaches to improving professional competencies in the field of labor protection. This article presents the position of the authors, developed in the course of conducting scientific research obtained during the scientific and technical program on the topic: «Risk-oriented organizational and economic mechanisms for ensuring safe work in modern Kazakhstan» (IRN OR11865833) within the framework of program-targeted funding of research of the Republican Research Institute for Occupational Safety and Health of the Ministry of Labor and Social Protection of the population of the Republic of Kazakhstan. The materials of the article can be used by a wide range of interested persons interested in improving the development of professional competencies.

Key words: occupational safety, mining industry, occupational safety training, production, competencies, professional skills, safety, work culture, preventive measures.

Введение

Развитие профессиональных компетенций в области охраны труда в горнодобывающей отрасли эволюционировало с течением времени, чтобы соответствовать меняющимся потребностям рабочего места. Рамки компетенций, междисциплинарное сотрудничество, постоянное профессиональное развитие и осведомленность о новых тенденциях жизненно важны для профессионалов в этой области, чтобы эффективно способствовать благополучию сотрудников и обеспечивать безопасность на рабочем месте. Развивая свои компетенции, специалисты по охране труда должны адаптироваться к новым вызовам и вносить свой вклад в создание более безопасной и здоровой трудовой среды.

Анализ действующей национальной системы повышения профессиональных компетенций в области охраны труда в рамках третьей подпрограммы: «Риск-ориентированная модель развития профессиональных компетенций по безопасному труду на предприятиях Казахстана» научно-технической программы на тему: «Риск-ориентированные организационно-экономические механизмы обеспечения безопасного труда в условиях современного Казахстана» позволил установить основные моменты становления и развития системы повышения профессиональных компетенций в области

охраны труда в рамках формирования и становления культуры труда.

Суть риск-ориентированного подхода по развитию профессиональных компетенций в области охраны труда (далее – ОТ) заключается в его направленности на совершенствование не только навыков, знаний, но и субъективного отношения лиц к процессу обеспечения безопасности и охраны труда на рабочем месте. Данный подход позволяет интегрировать принципы управления рисками в развитие компетенций, специалистам эффективно выявлять, оценивать и снижать риски, связанные с охраной труда, а также разрабатывать планы превентивных мероприятий по результатам прогнозирования тех или иных последствий с учетом специфики деятельности предприятия.

Вопросы повышения профессиональных компетенций в области охраны труда являются стратегически важной составляющей не только социально-экономической, но и правовой сферы.

Материалы и методы исследования

В ходе проведенного исследования был проведен историко-теоретический анализ национальных и международных научных изысканий, правовых актов и действующей в организациях обучения горнодобывающих предприятиях практики. С помощью системного и структурно-функцио-

нального методов были определены основные механизмы данной системы.

Методологическую основу исследования составляет совокупность научных приемов и методов исследования явлений и процессов, включающих общенаучные и частнонаучные методы познания.

Результаты и обсуждение

Изменения, возникающие на рынке труда, как, например, трансформация технологического процесса, оказывают существенное влияние на требования к квалификации в области охраны труда. Основная задача риск-ориентированного подхода состоит в достижении поставленных целей посредством минимизации потенциальных рисков.

Издrevле горнодобывающая отрасль считается одной из самых травмоопасных, поскольку в нее входит множество отдельных производств, осуществляющих разработку полезных ископаемых: угля, золота, глины, асбеста, слюды, графита, нефти, газа, урановой и железной руды и т.д. подземным способом и в открытых карьерах. Помимо рисков получения травм работники также находятся и в другой зоне риска – профессиональные заболевания.

При этом следует отметить, что в своем большинстве прослеживается прямая причинно-следственная связь между уровнем культуры безопасного труда в коллективе и количеством профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Халатное отношение к основам безопасности и охраны труда (далее – БиОТ) следует отнести к фундаментальным причинам систематических нарушений, порой приводящих к трагическим последствиям, которые затрагивают не только непосредственных участников, производственную деятельность работодателя, но и косвенно влияют на социум.

Данное мнение выработано в ходе исследования научных изысканий, а также по результатам опроса специалистов-практиков в данной отрасли. В своем большинстве специалисты отмечают, что все сотрудники, независимо от занимаемой позиции нуждаются в коррекции уровня культуры безопасного труда, поскольку в своем большинстве на работу принимаются специалисты с опытом работы, который включает в себя и деформированное отношение к безопасности на рабочем месте.

Важность профессиональной подготовки отмечается и в рекомендациях №195 Международной организации труда (далее – МОТ), определивших, что образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни имеют основополагающее значение и должны составлять неотъемлемую часть всеобъемлющей экономической, фискальной и социальной политики и программ на рынке труда¹.

В данной сфере четко прослеживается прямая причинно-следственная связь между качеством обучения руководителей и лиц, ответственных за обеспечение БиОТ. Более того, качество формирования необходимых знаний, уме-

ний и навыков должны быть заложены уже в ходе обучения в образовательных учреждениях.

Международная практика таких стран как Германия, Великобритания, Греция, Япония, Республика Корея показывает, что сфера охраны здоровья и безопасности труда относится к приоритетным государственным задачам и регулируется посредством национальной правовой системы. В каждом государстве созданы специализированные государственные и негосударственные организации, в компетенцию которых входит проведение научных исследований, результаты которых направлены на развитие и повышение эффективности государственной политики в сфере охраны здоровья и безопасности труда, формирование национальных стратегий по охране труда, мониторинг их реализации, мониторинг оценки профессиональных рисков, подготовка статистических обзоров, разработка стандартов безопасности, профессиональных и квалификационных требований и т.п.

В настоящее время в Казахстане обучение по безопасности и охране труда проводится как у работодателя, так и в организациях обучения (учебных центрах, учебно-курсовых комбинатах) с привлечением высококвалифицированных специалистов соответствующих отраслей, инженерно-технических работников, имеющих опыт работы не менее трех лет и технических инспекторов по охране труда, служб безопасности и охраны труда самой организации, имеющих сертификат установленного образца в соответствии с утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1019 о правилах и сроках проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда².

Между тем, в ходе проводимых научных изысканий был установлен ряд проблемных аспектов, оказывающих существенное влияние на уровень качества обучения в области охраны труда [1], которые стоит учитывать в ходе дальнейшего развития системы повышения квалификации в сфере охраны труда.

С изменением структуры занятости и появлением новых технологий возникли новые риски и проблемы в области ОТ. В связи с ростом потребности в специалистах, на которых возложена задача обеспечения безопасности труда, анализируются риски и последствия управления охраной труда. В результате появились новые возможности для подготовки и переподготовки квалифицированного персонала в этой области.

Также при разработке учебных программ по повышению компетенций в области ОТ, следует учитывать и такие ключевые тенденции рынка труда, как: повышение важности знаний и компетенций в области охраны труда, переориентация на проактивный подход, развитие цифровых навыков, гибкости и многопрофильности.

¹ Рекомендации МОТ 2004 г. «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (№195). // [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r195_ru.htm (дата обращения 10.08.2023 г.)

² Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года №1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда». // [Электронный ресурс]: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012665> (дата обращения 20.07.2023 г.)

Эти компетенции дадут специалистам по ОТ в горнодобывающей отрасли необходимые знания и навыки, позволяющие бороться с опасностями на рабочем месте, принимать профилактические меры и создавать благоприятные условия труда.

Охрана труда в горнодобывающей отрасли охватывает различные профессиональные компетенции, направленные на обеспечение безопасности, здоровья и благополучия работников на рабочем месте. Эти компетенции необходимы профессионалам, работающим в данной области, для эффективного управления профессиональными рисками, предотвращения несчастных случаев и создания здоровой рабочей среды, поскольку горные работы связаны со строительством шахт, рудников, разрезов, карьеров, приисков, драг, метрополитенов, тоннелей, подземных каналов и других подземных сооружений, рекультивацией земель, бурению технических скважин, профилактике и тушению подземных пожаров, пожаров на терриконах и породных отвалах. Все эти работы требуют от работников многоаспектных компетенций.

Результаты исследования, проведенного Wakiko E. и др., показали влияние компетентности специалиста по охране труда на состояние системы управления профессиональными рисками и системы управления охраной труда в целом. Выявлено, что ведущая роль в выборе и формировании стратегии улучшения условий и безопасности труда, а также научно обоснованной методики оценки профессионального риска принадлежит специалисту по охране труда, обладающему определенной компетенцией [2].

Анализ источников свидетельствует о том, что специалист по охране труда должен обладать такими качествами, как: профессионализм, ответственность, коммуникабельность, моральная стойкость, самоорганизованность и беспристрастность в условиях современного рынка труда [3].

Vaintraub M. [4] обращает внимание на проблему формирования культуры безопасности будущих специалистов по охране труда в современных условиях. В свете сложных динамических процессов и антропогенной нагрузки на окружающую среду, усиленной пандемией, возникают новые риски и угрозы для человека. В этом контексте обеспечение безопасности жизни и здоровья людей становится приоритетом для устойчивого развития государства и общества в целом.

Волкова Н., Ефимова Е., Смирнов В. отмечают, что стрессовое состояние специалиста по охране труда в системе управления охраной труда негативно сказывается на эффективности функционирования Системы Управления Охраной Труда (СУОТ) на предприятии [5].

Daud R. отмечает в своей работе, что специалисту по охране труда помимо общих, когнитивных, межличностных, внутриличностных и управленческих, также необходимо владеть функциональными и специфическими компетенциями, которые должны быть имплементированы в программу обучения для развития компетенций профессионалов в области администрирования и обеспечения соблюдения законодательства, связанного с охраной труда [6].

В Казахстане для эффективного управления профессиональными рисками, предотвращения несчастных случаев и создания здоровой трудовой среды крайне важна реализация системного подхода к охране труда. Такой подход предполагает интеграцию международно-правовых норм и подзаконных нормативных актов в рамках трехуровневого правового поля. Приводя национальную политику в соответствие с международными принципами, Казахстан стремится обеспечить единый и скоординированный подход к охране труда.

В свое время, изучение по данному направлению проводилось многими исследователями, в частности Бисакаевым С.Г., Кибановым А.Я., Джумагуловой Н.Г., Абикеновой Ш.К., Афанасьевой Л.А., Еспенбетовой Ж.Х., Девисиловым В.А., Казбековой Д.Б., Шайхи Р.Т. и др.

Так, профессор Кибанов А.Я. [7] уделял большое внимание вопросам, имеющим ключевое значение для специалистов по управлению персоналом и управленцев организаций в широком смысле слова: теория управления человеческими ресурсами, методология управления персоналом и формирования системы управления персоналом организации, стратегическое управление персоналом и планирование кадровой работы в организации, технология управления персоналом и его развитием, а также вопросы управления поведением персонала организации и оценки результатов его деятельности.

В отличие от постсоветских исследователей, вопросам формирования и развития методов и моделям управления охраной труда с учетом возможных рисков в США, Великобритании и странах Евросоюза исследователями уделялось большое значение еще на заре формирования самой системы управления охраны труда, что способствовало повышению ее эффективности благодаря постоянному совершенствованию в зависимости от технического прогресса и потребностей рынка труда.

К примеру, до Первой промышленной революции, в результате которой произошла трансформация общества из аграрного в индустриальное, сопровождавшаяся резким повышением производительности труда, урбанизацией, и как следствие, повышением жизненного уровня населения и экономический рост страны.

В целом считается, что период, когда происходили эти изменения, начинается во второй половине XVIII века и продолжался в течение XIX века. И именно массовый переход от ручного труда к машинному, произошедший в XVIII-XIX веках обозначил социально-правовые пробелы в системе защиты рабочих в Англии – отсутствием достойных условий труда, достойной заработной платы, медицинского и социального страхования и т.д. Именно благодаря промышленному перевороту, когда общество осознало необходимость и неизбежность вмешательства государства, были приняты закон о здоровье и нравственности 1802 г. (The Health and Morals of Apprentices Act)³, закон о Хлопкопрядильных фабриках 1819 г. (Cotton Mills and Factories Act), закон о Фабриках 1833 г. (An Act to Regulate the Labour of Children and Young Persons in Mills and Factories), закон о Фабриках 1850 г. (1850 Factory Act);

³ British Health and Morals of Apprentices Act. // [Электронный ресурс]: <https://www.britannica.com/topic/British-Health-and-Morals-of-Apprentices-Act> (дата обращения 28.07.2023 г.)

закон о Фабрике и Мастерской 1878 г. (Factory Act 1878); закон о внесении поправок в закон, касающийся фабрик и мастерских 1891 г. (An Act to amend the Law relating to Factories and Workshops)⁴.

В числе первых исследователей, кто использовал термин «компетентность» для определения профессиональной эффективности и мотивационной зрелости работника, был Уайт Р. Так в 1959 году, определяя компетентность как эффективное взаимодействие человека с окружающей средой, Уайт Р. утверждал, что в числе личностных характеристик выпускника должна быть «компетентностная мотивация» в дополнение к необходимым сформированным способностям [7].

История становления и развития США как английской колонии также несет в себе отпечаток англо-саксонской правовой, социальной и экономической систем. Но, в результате исторических событий, в результате которых колония приобрела независимость, регулирование трудового рынка претерпело ряд трансформаций. К примеру, на протяжении двух веков доктрина найма по желанию определяла развитие индивидуальных трудовых отношений с учетом таких условий трудового договора, как продолжительность выходных дней, ежегодного оплачиваемого отпуска, должностные обязанности, которые устанавливались по соглашению сторон. До конца XIX века общество не нуждалось в государственном контроле этих вопросов. Вместе с тем, следует отметить, что принятые в XIX веке законодательные акты США имели узкую направленность и не охватывали весь спектр отношений по обеспечению безопасности на производстве, тем самым законодательство об охране труда в XIX веке в США носило зачаточный характер и не выполняло необходимых функций [8].

Под мировым влиянием индустриальной трансформации в обществе началось формирование значения безопасности труда, в дальнейшем нашедшее свое отражение в деятельности NEBOSH и OSHA.

В целом ряде случаев к правовым источникам, содержащим нормы в области охраны труда, наряду с международными договорами, относятся рекомендательные акты международных организаций, в первую очередь, акты МОТ.

Конституция Республики Казахстан определяет, что каждый человек имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (п. 2 ст. 24)⁵.

Законодатель дает нам следующие определения⁶:

безопасность труда – это состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности (пп. 23 п.1 ст. 1 ТК РК);

условия безопасности труда – это соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей (пп. 24 п.1 ст. 1 ТК РК);

безопасные условия труда – это условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на

работающих не превышают установленных нормативов (пп. 35 п.1 ст. 1 ТК РК);

гигиена труда – это комплекс санитарно-эпидемиологических мер и средств по сохранению здоровья работников, профилактике неблагоприятных воздействий производственной среды и трудового процесса (п.п. 15) п. 1 ст. 1 ТК РК).

Все это входит в понятие охраны труда как системы социально-экономических, правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Исходя из вышеизложенного следует, что основной целью государственной политики РК в области безопасности и охраны труда является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

В пп. 1-1 статьи 118 ТК РК образовательные программы технического, профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, переподготовки и повышения квалификации должны быть ориентированы на результаты обучения и учитывать требования при наличии соответствующих профессиональных стандартов для реализации комплексной системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций.

Таким образом, действующая система повышения квалификации в сфере ОТ горнодобывающей отрасли, несомненно, способствует созданию безопасной и здоровой рабочей среды, а также повышению осведомленности о правилах и нормах в области охраны труда среди работников. Однако, практическая реализация показала наличие негативной тенденции – появления недобросовестных участников – учебных центров, предоставляющих некачественные услуги в данной сфере. Как результат – увеличение количества несчастных случаев на производстве. Соответственно, возрастает нагрузка на социально-экономическую сферу жизнедеятельности общества. Это мы можем видеть из последних событий, происходящих в шахтах Карагандинской области.

Более того, в ходе обсуждений трансформации действующей системы повышения компетенций в области ОТ, представителями работодателей и профессиональных союзов в ходе научных мероприятий были поддержаны предложения авторов, касающиеся необходимости ужесточения требований к организациям обучения, лекторам, пересмотра категорий, обучающихся в зависимости от их должностного функционала, а также содержания учебных программ. Поскольку в настоящее время каких-либо точных данных о количестве организаций, предоставляющих услуги в данной сфере, лекторах, количестве выданных сертификатов отсутствуют, соответственно отсутствует и мониторинг качества обучения, который, в свою очередь, увеличивает допущение коррупционных факторов.

⁴ Factory Acts [Электронный ресурс]: https://en.wikipedia.org/wiki/Factory_Acts#cite_note-earlyfactory-4

⁵ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (дата обращения 13.06.2023)

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗПК. [Электронный ресурс]: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 23.06.2023)

В совокупности данные аспекты, влияя на развитие казахстанской культуры безопасности труда, оказывают крайне негативное влияние на развитие социально-экономической сферы.

Выводы

Одним из главных преимуществ в организациях обучения является наличие опытных преподавателей, обладающих богатым практическим опытом в соответствующих областях ОТ, что позволяет обучающимся получить доступ к экспертным знаниям и непосредственному опыту, что дает им преимущество на рынке труда. В экономически развитых странах результаты повышения компетенций в области ОТ являются фундаментальными индикаторами профессионализма, тем самым повышая возможности индивида к конкурентоспособности на рынке труда.

Правильное, грамотное интегрирование положительного опыта зарубежных стран в национальную систему БиОТ позволит нам усилить государственную политику в области БиОТ, повысить качество услуг, предоставляемых организациями обучения, исключить коррупционные моменты в данной сфере, повысить эффективность превентивных мер, направленных на снижение производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

С учетом вышеизложенного, считаем необходимым:

1. Разграничить процедуры обучения и проверки знаний;
2. Внедрить онлайн-платформы по проверке знаний;
3. Усилить требования к лекторам, привлекаемым к обучению в сфере охраны труда по учебным программам (модулям) и сформировать их онлайн-регистрацию;
4. Сформировать Перечни по организациям обучения, лекторов и выданных сертификатов.
5. Пересмотреть категории обучаемых на основе их функционала: первый руководитель; уполномоченное первым руководителем лицо по ОТ; индивидуальный предприниматель; руководитель и специалисты службы ОТ; специалист, ответственный за ОТ; руководитель структурного подразделения; технические инспектора; эксперт по оценке условий труда и ПР; лектор; специалист с высшим/послевузовским образованием без ста-

жа; специалист с техническим и профессиональным образованием без стажа; председатель производственного совета.

6. Разработать типовые учебные программы по развитию профессиональных компетенций (общие, специальные, управленческие) с учетом категорий обучаемых.

7. Создать единый центр, уполномоченный выполнять функции по подготовке, переподготовке и повышению квалификации лекторов, привлекаемых организациями обучения, разработке учебно-методического и дидактического материала для организаций обучения; разработке типовых учебных планов и программ по вопросам охраны труда, комплексной оценке уровня профессиональных знаний обученных, прошедших повышение квалификации, анализу и выработке рекомендаций для дальнейшего использования.

В ходе выработки данных предложений авторами учитывалась первостепенная задача – обеспечение формирования и приобретения новых профессиональных компетенций, повышение теоретических знаний и практических навыков, необходимых для эффективного выполнения задач в области горных работ, а также усовершенствование практических умений в организации, планировании и проведении безопасных работ на горнодобывающих объектах.

Программа повышения квалификации разработана с учетом актуальных тенденций и изменений в горнодобывающей деятельности, ориентирована на повышение уровня квалификации, приобретение современных компетенций и обновление практических и теоретических навыков и знаний в связи с возрастающими требованиями к уровню общего профессионализма и компетентности в рамках трудовой деятельности. В результате прохождения программы слушатели будут обладать всесторонними знаниями и навыками в области технологии открытых горных работ и смогут применять их в своей профессиональной деятельности. В заключение хотелось бы отметить, что авторы, рассматривая вопросы безопасности страны через призму культуры безопасного труда, открыты к рассмотрению и обсуждению конструктивных предложений и рекомендаций всех заинтересованных лиц.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бекмагамбетов А.Б., Ошакбаева Ж.О., Енсебаева А.Р., Рахимова Г.М., Едильбаева Л.И. Актуальные вопросы совершенствования правового регулирования развития профессиональных компетенций в области охраны труда в Республике Казахстан. // Вестник Международной академии наук экологии и безопасности жизнедеятельности. – 2023. – Том 28. – №2. – С. 49-57 (на русском языке)
2. Бакико Е., Сердюк В., Янчий С., Игнатович И., Бардина Е. Влияние компетентности специалиста по охране труда на состояние управления профессиональными рисками. // E3S Web of Conferences. – 2020. – С. 305-311 (на английском языке)
3. Абильтарова Э. Сущность и содержание профессиональной компетентности специалистов по охране труда. // Научный вестник Института профессионального образования и обучения НАОН Украины. Профессиональная педагогика. – 2019. – №18. – С. 82-88 (на английском языке)
4. Вайнтрауб М. Современные подходы к формированию профессиональной культуры безопасности у будущих специалистов по охране труда. // Профессиональное образование: методология, теория и технологии. – 2020. – №12. – С.24-44 (на английском языке)

5. Волкова Н., Ефимова Е., Смирнов В. Анализ факторов, воздействующих на специалиста по охране труда, влияющих на эффективность системы управления охраной труда. // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – №3. – С.1-10 (на русском языке)
6. Рабайя Дауд, Маймуна Исмаил, Зохара Омар. Определение компетенций малазийских специалистов по безопасности и гигиене труда. // Интернет журнал Инди Здоровье. – 2010. – №48(6). – С. 824-834 (на английском языке)
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. // Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М. – 2023. – С. 695 (на русском языке)
8. Неверова А.С. Сравнительно-правовое исследование законодательства об охране труда Российской Федерации и Соединенных Штатов Америки. // Диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05. – Москва, 2014. – С. 228 (на русском языке)

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:

1. Бекмагамбетов А.Б., Ошақбаева Ж.О., Енсебаева А.Р., Рахимова Г.М., Едильбаева Л.И. Қазақстан Республикасында еңбекті қорғау саласындағы кәсіби құзыреттіліктерді дамытуды құқықтық реттеуді жетілдірудің өзекті мәселелері. // Халықаралық экология және тіршілік қауіпсіздігі ғылымдары академиясының хабаршысы. – 2023. – Т. 28. – №2. – Б. 49-57 (орыс тілінде)
2. Бакико Е., Сердюк В., Янчий С., Игнатович И., Бардина Е. Еңбекті қорғау жөніндегі маманның құзыреттілігінің кәсіптік тәуекелдерді басқару жағдайына әсері. // EpSBS Web of Conferences. – 2020. – Б. 305-311 (ағылшын тілінде)
3. Абильтарова Э. Еңбекті қорғау жөніндегі мамандардың кәсіби құзыреттілігінің мәні мен мазмұны. // Украина ҰҒА кәсіптік білім беру және оқыту институтының ғылыми жаршысы. Кәсіби педагогика. – 2019. – №18. – Б.82-88 (ағылшын тілінде)
4. Вайнтрауб М. Болашақ еңбекті қорғау мамандарының кәсіби қауіпсіздік мәдениетін қалыптастырудың заманауи тәсілдері. // Кәсіптік білім: әдістеме, теория және технология. – 2020. – №12. – Б. 24-44 (ағылшын тілінде)
5. Волкова Н., Ефимова Е., Смирнов В. Еңбекті қорғау жөніндегі маманға әсер ететін, еңбекті қорғауды басқару жүйесінің тиімділігіне әсер ететін факторларды талдау. // «Ғылымтану» Интернет-журналы. – 2013. – №3. – С. 1-10 (орыс тілінде)
6. Рабайя Дауд, Маймуна Исмаил, Зохара Омар. Малайзиялық мамандардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі құзыреттерін анықтау. // Интернет журналы Инди Денсаулық. – 2010. – №48(6). – Б.824-834 (ағылшын тілінде)
7. Кибанов А.Я. Ұйымның персоналды басқару: оқулық. // Ред. А.Я. Кибанова. 4-ші басылым., қосымша және қайта өңдеу. – Мәскеу: ИНФРА-М. – 2023. – Б. 695 (орыс тілінде)
8. Неверова А. С. Ресей Федерациясы мен Америка Құрама Штаттарының еңбекті қорғау туралы заңнамасын салыстырмалы құқықтық зерттеу. // Диссертация ... заң ғылымдарының кандидаты: 12.00.05. – Мәскеу, 2014. – Б. 228 (орыс тілінде)

REFERENCE

1. Bekmagambetov A.B., Oshakbaeva Zh.O., Ensebaeva A.R., Rahimova G.M., Edil'baeva L.I. Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya pravovogo regulirovaniya razvitiya professional'nyh kompetencij v oblasti ohrany truda v Respublike Kazahstan [Topical issues of improving the legal regulation of the development of professional competencies in the field of labor protection in the Republic of Kazakhstan]. // Vestnik Mezhdunarodnoj akademii nauk jekologii i bezopasnosti zhiznedejatel'nosti = International Academy of Ecology and Life Safety Sciences. – 2023. – Vol. 28. – №2. – P. 50-58 (in Russian)
2. Bakiko E., Serdyuk V., Yanchij S., Ignatovich I., Bardina E. The labor protection specialist competence influence on the professional risk management state. // E3S Web of Conferences. – 2020. – P. 305-311 (in English)
3. Abiltarova E. Essence and contents of professional competence of labor protection specialists. // Scientific herald of the Institute of vocational education and training of NAES of Ukraine. Professional Pedagogy. – 2019. – №18. – P. 82-88 (in English)
4. Vaintraub M. Modern approaches to the formation of a professional safety culture in future labor protection specialists. // Professional Education: methodology, theory and technologies. – 2020. – №12. – P. 24-44 (in English)
5. Volkova N., Efimova E., Smirnov V. Analiz faktorov, vozdejstvujushhih na specialista po ohrane truda, vlijajushhih na jeffektivnost' sistemy upravlenija ohranoj truda [Analysis of factors affecting the health and safety specialists involved in the effective occupational safety management system]. // Internet-zhurnal «Naukovedenie» = Online journal «Science Studies». –2013. – №3. – P. 1-10 (in Russian)

6. *Rabaayah Daud, Maimunah Ismail, Zoharah Omar. Identification of Competencies for Malaysian Occupational Safety and Health Professionals. // Ind Health. – 2010. – №48(6). – P. 824-834 (in English)*
7. *Kibanov A.Ja. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik [Organization personnel management: textbook]. 4th ed., add. and rework. – Moscow: INFRA-M. – 2023. – P. 695 (in Russian)*
8. *Neverova A.S. Sravnitel'no-pravovoe issledovanie zakonodatel'stva ob ohrane truda Rossijskoj Federacii i Soedinennyh Shtatov Ameriki [Comparative legal study of labor protection legislation in the Russian Federation and the United States of America]. // Dissertacija ... kandidata juridicheskikh nauk = Diss. ...cand. legal: 12.00.05. – Moscow, 2014. – P. 228 (in Russian)*

Сведения об авторах:

Ошакбаева Ж.О., кандидат биологических наук, ассоциированный профессор, руководитель отдела «Биомониторинга и гигиены труда» РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (г. Астана, Казахстан), oshakbayeva@rniiot.kz; <https://orcid.org/0000-0002-4409-7444>

Енсебаева А.Р., кандидат юридических наук, руководитель отдела «Социально-правовых исследований» РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (г. Астана, Казахстан), nell1212kz@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-6970-8945>

Рахимова Г.М., руководитель Центра профессиональных компетенций РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (г. Астана, Казахстан), rniiot@rniiot.kz; <https://orcid.org/0009-0007-4274-9480>

Авторлар туралы мәліметтер:

Ошакбаева Ж.О., биология ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК «Биомониторинг және еңбек гигиенасы» бөлімінің басшысы (Астана қ., Қазақстан)

Енсебаева А.Р., заң ғылымдарының кандидаты, «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК «Әлеуметтік-құқықтық зерттеулер» бөлімінің басшысы (Астана қ., Қазақстан)

Рахимова Г.М., «Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК Кәсіби құзыреттілік орталығының басшысы (Астана қ., Қазақстан)

Information about the authors:

Oshakbayeva Zh.O., Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of «Biomonitoring and occupational health» of the RSE at the Republican Research Institute for Labor Protection of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan (Astana, Kazakhstan)

Yensebayeva A.R., Candidate of Legal Sciences, Head of the Department of «Social and Legal Research» of the RSE at the Republican Research Institute for Labor Protection of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan (Astana, Kazakhstan)

Rakhimova G.M., Head of the Center for Professional Competencies of the RSE at the Republican Research Institute for Labor Protection of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan (Astana, Kazakhstan)