

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ
ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
КӨЛІК – ЭНЕРГЕТИКА ФАКУЛЬТЕТІ



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

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

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

Нұр-Сұлтан, 2022

УДК 656/621.31
ББК 39/31
А43

Редакционная коллегия:

Председатель – Мерзадинова Г.Т., Член Правления – Проректор по науке, коммерциализации и интернационализации 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; Жакишев Б.А.– заведующий кафедрой «Теплоэнергетика», к.т.н., доцент.

А43 Актуальные проблемы транспорта и энергетики: пути их инновационного решения: X Международная научно – практическая конференция, Нур-Султан, 17 марта 2022 /Подгот. Г.Т. Мерзадинова, Т.Б. Сулейменов, Т.Т. Султанов – Нур-Султан, 2022. – 597с.

ISBN 978-601-337-661-5

В сборник включены материалы X Международной научно – практической конференции на тему: «Актуальные проблемы транспорта и энергетики: пути их инновационного решения», проходившей в г. Нур-Султан 17 марта 2022 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.



© ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, 2022

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. «Өлшем бірлігін қамтамасыз ету туралы» Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 7 маусымдағы N 53-ІІ Заңы
2. Мемлекеттік реттеуге жатқызылатын өлшем тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2019 жылғы 3 сәуірдегі № ҚР ДСМ-18 Бұйрығы
3. Пациенттің мониторы // хирургиялық және наркозды-тыныс алу жабдығы МЕДИКО [Электрондық ресурс]. URL: <https://www.mediko.ru>

УДК 331.41

САПА МЕНЕДЖМЕНТ ЖҮЙЕСІНДЕ ҰЙЫМ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІН ЫНТАЛАНДЫРУ

Ермаханова Фатима Римовна, т.ғ.к.

fatima_rimovna@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ көлік-энергетика факультетінің
«Стандарттау, сертификаттау және метрология» кафедрасының доценті,
Нұр-Сұлтан қаласы, ҚР

Каппасова Құралай Балтақызы, Рамазанова Даяна Тлековна

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ көлік-энергетика факультетінің
«Стандарттау және сертификаттау» білім беру бағдарламасының 4-курс студенттері

Рамазанова Аяна Ризабековна

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ көлік-энергетика факультетінің
«Стандарттау және сертификаттау» білім беру бағдарламасының 1-курс магистранты

Сапа менеджменті жүйесі ұйымдық жүйе болып табылады. Бұл оның жұмысында қызметкерлердің маңызды рөл атқаратынын білдіреді. Қызметкерлер болмаса, ұйым өзі құрылған нәтижелерді ала алмайды. Сондықтан сапа жүйесін енгізудегі негізгі элемент қызметкерлерді ынталандыру және оны жұмысқа тарту болып табылады.

Сапа менеджменті жүйесіндегі қызметкерлерді ынталандыру-бұл қызметкерлердің жұмыс сапасын жақсарту үшін қажетті әрекеттерді үнемі орындауын қамтамасыз ететін процесс. Ұйымның алдында тұрған негізгі міндет-СМЖ енгізу процесіне мүмкіндігінше көп қызметкерлерді тарту. Сонымен қатар, қызметкерлерді ынталандыру әкімшілік емес, қызметкерлерді ерікті түрде тартуды қамтамасыз етуі керек.

СМЖ-де қызметкерлерді ынталандыру ұйымның да, сапа жүйесінің де жетістігінің негізі және соңғы өлшемі болып табылады. Табысқа жету үшін қызметкерлерді ынталандыру ұйымды басқарудың барлық деңгейлерінде қолданылуы керек және ұйымдық бірліктердің барлық түрлеріне әсер етуі керек: әр қызметкер, жеке бөлімшелердің жергілікті топтары және бүкіл ұйымның ұжымы.

Сапа менеджменті жүйесіндегі қызметкерлерді ынталандыру әдетте 1-ші суретте көрсетілген бес бағытта құрылымдалған: жұмыс жағдайлары, ресурстар, мойындау, қарым-қатынас, жауапкершілік. Қызметкерлерді осы бағытта ынталандыру әдістерін қолдану компанияның барлық деңгейлері мен барлық ұйымдастырушылық бірліктеріне әсер етуге мүмкіндік береді. Жеке қызметкерлер үшін және жалпы команда үшін персоналды ынталандыру әдістері әр түрлі болатындығын ескеру қажет [1].



1-сурет. Қызметкерлерді ынталандырудағы бес бағыттағы құрылымы

Персоналды ынталандырудың негізгі мақсаты – әрбір қызметкердің жеке мақсаттарын ұйымның мақсаттарымен сәйкестендіруге қол жеткізу. Бұл жағдайда СМЖ қағидаттарының бірі- персоналды тарту принципі толығымен жүзеге асырылады. Егер қызметкерлердің мотивациясы төмен болса, онда СМЖ енгізу және оның жұмыс істеуі мүмкін болмай қалады.

Қызметкерлерді ынталандыру ұйымның мақсаттарына тікелей байланысты. Ұйымның сапа саласындағы мақсаттары ұзақ мерзімді дамудың негізін құруы өте маңызды. Сапа саласындағы мақсаттар қызметкерлерге түсінікті және нақты құрылымдалған болуы керек. Тек осы жағдайда ғана қызметкерлерді ынталандырудың нақты мақсаттарын белгілеуге болады.

Персоналды ынталандыру мақсаты менеджменттің әртүрлі деңгейлері үшін белгіленген сапа мақсаттарына сәйкес егжей-тегжейлі болуы керек.

Персоналды ынталандыру мақсаты мыналарды қамтиды:

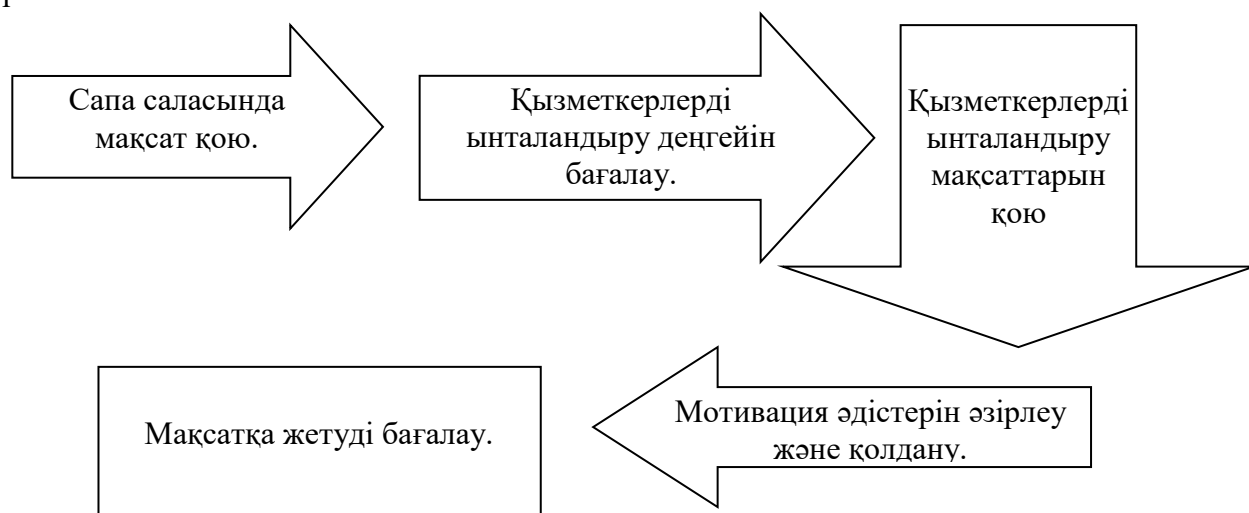
- Ұйымның бүкіл командасын ынталандыру мақсаты. Бұл деңгейде қызметкерлерді ынталандыру жалпы корпоративтік мәдениеттің өзгеруін қамтамасыз етеді. Ұйымның бүкіл командасы деңгейіндегі қызметкерлерді ынталандыру корпоративтік деңгейдегі сапа мақсаттарымен өзара байланысты болуы керек.

- Жекелеген бөлімшелер қызметкерлерінің топтарын ынталандыру мақсаты. Бұл деңгей қызметтің жекелеген салаларында немесе жекелеген процестерде жұмыс сапасының өзгеруін қамтамасыз етеді. Жеке топтар деңгейінде қызметкерлерді ынталандыру процестер мен өнімдердің сапа мақсаттарымен өзара байланысты болуы керек. Бұл жерде айта кететін жайт, жекелеген бөлімдердің қызметкерлерін ынталандыру мақсаты жеке бөлімдердің мақсаттарымен емес, процестер мен өнімдердің мақсаттарымен дәл байланысты болуы керек. Бұл мотивация бір процеске немесе бір өнімді өндіруге қатысатын қызметкерлердің өзара әрекетін қамтамасыз ететіндігіне байланысты. - Жеке қызметкерді ынталандыру мақсаты. Бұл деңгей жеке операциялар мен әрекеттердің орындалу сапасына әсер етеді. Жеке қызметкер деңгейінде қызметкерлерді ынталандыру бөлімшелер үшін сапа мақсаттарымен өзара байланысты болуы керек[2]. Мотивацияны алынған пайда тұрғысынан қарастыратын болсақ, онда қызметкерлерді ынталандыру екі түрлі болуы мүмкін: материалдық және материалдық емес. Мотивацияның осы екі түрі де сапа жүйесін сәтті енгізу және оның өнімділігін сақтау үшін қолданылады. Әдетте, мотивацияның бұл түрлері бірге қолданылады. Басқару деңгейіне және мотивацияның мақсаттарына байланысты мотивацияның материалдық және материалдық емес түрлерінің арақатынасы өзгереді. Материалдық ынталандыру ақшалай түрде, материалдық объектілермен немесе қызметтермен көрсетілуі мүмкін белгілі бір материалдық игіліктерді алуды қамтиды. Персоналды ынталандырудың бұл түрі жеке қызметкердің немесе қызметкерлер тобының мотивация деңгейінде қолданылады. Ұйымның бүкіл командасының мотивация деңгейінде ол тиімсіз болғандықтан аз қолданылады.

СМЖ енгізу кезінде және оның жұмысы барысында персоналдың сыртқы мотивациясы қолданылады. Сыртқы мотивацияның міндеті – персоналдың ішкі мотивациясын ынталандыру және дамыту. Бұған қызметкерлердің уәждемесін жүйелі түрде бағалау және ынталандыру деңгейіне сәйкес әдістерді қолдану арқылы қол жеткізуге болады.

СМЖ-де персоналды ынталандыруды басқару икемді құрал болып табылады. Мотивация әдістері СМЖ енгізу және жұмыс істеу кезеңдеріне сәйкес үнемі өзгеріп отыруы керек [3].

Қызметкерлерді ынталандыруды басқарудың жалпы алгоритмін 2-ші суретте көрсетілген.



2-сурет. Қызметкерлерді ынталандыруды басқарудың жалпы алгоритмі

Қызметкерлерді ынталандыруды басқарудың жалпы алгоритмі келесі қадамдарды қамтиды:

- Сапа саласында мақсат қою. СМЖ-де персоналды ынталандыруды басқару мақсат қоюға негізделген. Ең алдымен ұйымның мақсаттарын нақты анықтау және орнату қажет. Мақсаттар бөлімдердің, жекелеген өнімдер мен процестердің деңгейіне дейін егжей-тегжейлі болуы керек.

- Қызметкерлерді ынталандыру деңгейін бағалау. Мотивация деңгейін бағалау үшін мотивацияның әртүрлі теорияларының ережелерін қолдануға болады. СМЖ жұмысының кезеңдеріне байланысты мотивацияның факторлық немесе процесстік теориялары қолданылады. Мотивация деңгейін бағалау негізінде ұйымның персоналды басқаруындағы ең проблемалық элементтер анықталады.

- Қызметкерлерді ынталандыру мақсаттарын қою. Қызметкерлерді ынталандырудың мақсаттары әртүрлі деңгейлерде егжей-тегжейлі сипатталған. Бұл мақсаттар сапа мақсаттарына сәйкес келетіндей етіп қойылуы керек.

- Мотивация әдістерін әзірлеу және қолдану. Мотивация деңгейін және қойылған мақсаттарды бағалау негізінде мотивацияның қолайлы әдістері әзірленеді. Әртүрлі деңгейдегі мақсаттарға жету үшін ынталандыру әдістері әртүрлі болуы керек. Әдістер СМЖ жобасының кезеңдеріне байланысты өзгереді.

- Мақсатқа жетуді бағалау. Белгілі бір аралықта қызметкерлерді ынталандыру деңгейін қайта бағалау қажет. Мұндай бағалау қызметкерлерді ынталандыру және қажетті өзгерістерді енгізу үшін қолданылатын әдістердің жұмысы туралы кері байланыс алуға мүмкіндік береді. Бағалау негізінде персоналды ынталандыру мақсатына жету анықталады. Қажет болған жағдайда қызметкерлерді ынталандыру мақсаттары мен сапа мақсаттары түзетілуі мүмкін [4].

Әдетте, персоналды ынталандыруды басқару персоналды басқару қызметіне жүктеледі және персоналды басқару функцияларының бөлігі болып табылады. Сапа менеджменті жүйесінде персоналды мотивациялауды басқару сапа мақсаттарымен анық байланысты және персоналды жұмысқа тарту құралы болып табылады. Сондықтан бұл құралды тиімді пайдалану үшін ынталандыру шараларын әзірлеуге кадр қызметінің қызметкерлері ғана емес, ұйымның жоғарғы басшылығы мен сапа қызметінің мамандары да қатысуы қажет.

Мотивация жеке мақсат емес, компанияның нақты мақсаттарына жету үшін қолданатын құралы. Сапа менеджментін енгізу және пайдалану кезінде компания қызметкерлерінің барлық күш-жігері ортақ мақсаттарға жетуге бағытталғаны маңызды. Табыстың кілті - энергияны,

адамдардың әлеуетін оңды пайдалану, пікірлес адамдар командасын құру. Қызметкерлердің жоғары материалдық емес мотивациясының болуы өте маңызды, ол басшыларға деген сенімде, олардың ортақ және ізгі мақсат жолында әрекет ететініне сенімділікте көрінеді. Қорытындылай келе, сапа менеджменті жүйесінде қызметкерлерді ынталандырудың рөлі өте үлкен және маңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Самоукина Н., Эффективная мотивация персонала. – М., 2007.
2. Адаир Д., Эффективная мотивация. – М.: ЭКСМНО, 2003.
3. Всеобщее управление качеством. Учебное пособие./ Под ред. О.Г. Глудкина М.: Дело и сервис, 2000
4. Методика исследования мотивации трудовой деятельности. – М., 1998.

ӘОЖ 666.97.052

АВТОБЕТОНАРАЛАСТЫРҒЫШ ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ КОНСТРУКЦИЯСЫН МЕТРОЛОГИЯЛЫҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Каршалова Данна Госмановна

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Стандарттау, сертификаттау және метрология кафедрасының т.ғ.м., аға оқытушысы, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Карбаев Нурлан Кажкенұлы

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Стандарттау, сертификаттау және метрология кафедрасының т.ғ.к., доцент қ.а., Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Жанар Айжан

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ 6В07532 – Стандарттау және сертификаттау мамандығының студенті

Бүгінде индустриалды әдістерді қолдану арқылы бәсекеге қабілетті өнімдерді жүйелі жаңарту және өндіру, техникалық деңгейі мен сапасын арттыру, құрылыс өнеркәсібіндегі сұранымға ие өнімдердің қолдану қасиеттері мен тасымалдауын жақсарту қамтамасыз етілген.

Қазақстан Республикасының мүдделеріне сүйене отырып өнеркәсіптік өндірістің кешенді механикаландыру мен автоматтандырудағы негізгі мәселелерді шешу қажет.

Соңғы жылдары құрылыс саласында нарықтық экономика жағдайында монолитті бетон және темір бетон үлесінің қарқынды өсуі байқалады. Бетонды жұмыстар көлемін арттыру – бетонды жұмыстардың кешенді механизациясының тиімді құралы ретінде жаңа жоғары өнімді жабдықтарды құруды және енгізуді талап етеді.

Құрылыс жұмыстарын арзандату, олардың сапасын арттыру, құрылыс барысында еңбек шығындарын азайту, құрылыс уақытын қысқарту өнеркәсіптік құрылыс материалдарын индустрияландыруға тәуелді болып табылады, атап айтқанда бетон өнеркәсібіне, бетон және темір бетоннан жасалған дайын құрылыс элементтерін және компоненттерін барынша пайдалануға тәуелді.

Қазіргі жағдайда бетон қоспасы әдетте бетон зауыттарында орталықтандырылған жүйе бойынша дайындалады. Алайда шағын объектілерді бетон қоспасымен қамтамасыз ету үшін көп жағдайда жылжымалы немесе инвентарлы бетон араластырғыш қондырғылар қолданылады.

Бетон қоспасын дайындау әдісін таңдау көп ретте салынып жатқан объектілердің орналасуына және бетондау жұмыстарның көлеміне, жол жүйелерінің саны мен сапасына, карьерлердің орталық цемент қоймаларының орналасуына байланысты болады.